

Prekariaattitekijät yksityisellä turvallisuusalalla

JOHANNA MALANDER

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelman pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2018

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

MALANDER JOHANNA: Prekariaattitekijät yksityisellä turvallisuusalalla

Pro gradu -tutkielma, 60 sivua + lähteet ja liitteet = 78 s.

Ohjaaja: Pasi Pyöriä

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Toukokuu 2018

Tiivistelmä

Tutkielman tavoitteena on selvittää suomalaisella yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien palkansaajien prekariaattikokemuksia. Yksityinen turvallisuusala on viime vuosikymmenenä kasvanut nopeasti, mutta alaa on tutkittu Suomessa verrattain vähän. Tutkielma tuottaakin täysin uutta tietoa yksityisen turvallisuusalan epävarmuustekijöistä. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että epävarma työmarkkina-asema on yleisempää nuorten keskuudessa, joten analyysissa vertaillaan nuorten ja yli 29-vuotiaiden palkansaajien kokemuksia.

Tutkimuksessa analysoidaan yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien työn ja koulutuksen vastaavuutta, palkkaa, työn epätyypillisyyttä, toteutunutta työmarkkinariskiä, työmarkkinariskin pelkoa sekä työssä koettua väkivaltaa. Aineistona on Palvelualojen ammattiliiton kanssa yhteistyössä toteutettu ja kerätty kyselyaineisto (n=337). Kyselyyn vastanneet työskentelevät yksityisellä turvallisuusalalla, tai olivat aiemmin työskennelleet alalla ja etsivät alan töitä kyselyn toteuttamisen aikana tammikuussa 2016. Tutkimus on kvantitatiivinen, ja aineistoa analysoidaan kuvailevien menetelmien, logistisen regressioanalyysin ja varianssianalyysin avulla. Selittävinä muuttujina käytetään vastaajan iän lisäksi muun muassa vastaajan sukupuolta, koulutustasoa ja työsuhdetyyppiä.

Tulokset osoittavat, että yksityisellä turvallisuusalalla koetaan verrattain paljon väkivallan uhkaa ja epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Palkkaus koetaan joissakin tapauksissa matalaksi työn vastuuseen ja riskeihin nähden. Myös epätyypillisinä aikoina työskenteleminen on tavanomaista, ja esimerkiksi yötyön koetaan tuottavan haasteita arkeen. Yksittäisenä epävarmuutta aiheuttavana tekijänä erityisesti asiakasyritysten tekemät turvallisuusalan kilpailutukset korostuvat.

Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät nuoret kohtaavat työssään enemmän epävarmuustekijöitä, mutta kokevat siitä huolimatta työmarkkinariskin uhkaa harvemmin kuin 30-vuotiaat ja sitä vanhemmat palkansaajat. Iän ohella erityisesti työsuhdetyyppi lisää epävarmuuden kokemuksia: osa-aikatyötä tehdään usein vastentahtoisesti, ja epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevillä prekariaattikokemukset ovat yleisempiä verrattuna vakituista kokoaikatyötä tekeviin. Lisäksi monet yksityisen turvallisuusalan ominaispiirteet itsessään tuottavat alalla työskenteleville epävarmuuden kokemuksia.

Avainsanat: Yksityinen turvallisuusala, prekariaatti, nuoret työntekijät

UNIVERSITY OF TAMPERE

Faculty of Social Sciences

MALANDER, JOHANNA: Precarious work in private security industry

Master's Thesis, 60 pages + references and appendices = 78 p.

Supervisor: Pasi Pyöriä

Master's programme in Work, Welfare and Well-being

May 2018

Abstract

The aim of the research is to examine the precariat in the private security industry in Finland. The industry has grown rapidly within the past decade, but the research about the matter has been comparatively marginal. This research presents additional information regarding the precariat within the private security industry. Previous papers indicate that uncertain position in the labor market is more common for young people. The analysis compares the experiences between young employees and those over 29 years of age.

The research analyses the compatibility with the education and the job itself, the violence experienced at work, the salary, the atypical nature of the job and the risk of unemployment or temporary lay-off. Material has been gathered in collaboration with the trade union Service Union United PAM. Material (n=337) is collected in January 2016. Those that answered to the survey were employed or had previously been employed and were looking for employment in the private security industry. The research methods are quantitative, and the material is analyzed using contingency table, logistic regression, and analysis of variance. Respondents' age, sex, level of education and type of employment are used as predictor and explanatory variables.

The results demonstrate that employees within the private security industry consider the threat of violence to be high, and the continuity of their employment to be uncertain. Some feel that the salary is quite low in comparison with the risks and responsibilities that come with the job description. The competitive bidding of the client companies is highlighted as a factor regarding the uncertainty within the industry.

In private security industry the young employees meet more factors of uncertainty in their work, but still feel less risk in labor market than those over 29 years of age. Besides respondents' age, their type of employment increase experiences of uncertainty. Those working atypical jobs have more precarious experiences than those working standard hours.

Key words: Private security industry, precariat, young employees

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 PREKARIAATTI	4
2.1 Prekariaattitekijät	4
2.2 Työmarkkinariski ja epätyypillinen työ	6
2.3 Epävarmuuden vaikutus hyvinvointiin	10
2.4 Epätyypillisten työsuhteiden määrä ja prekariaattikokemuksen subjektiivisuus	12
2.5 Nuorten kokema epävarmuus työelämässä	14
3 YKSITYINEN TURVALLISUUSALA SUOMESSA	18
3.1 Yksityisen turvallisuusalan sääntely.....	18
3.2 Yksityisen turvallisuusalan ominaispiirteet	19
4 TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT	22
4.1 Tutkimuskysymykset.....	22
4.2 Tilastolliset menetelmät	22
5 AINEISTO JA ANALYYSIIN VALITUT MUUTTUJAT	26
5.1 Aineiston esittely	26
5.2 Aineiston rajoitukset.....	27
5.3 Analyysissa käytetyt muuttujat	28
5.4 Aineiston tarkastelu: keitä kyselyyn vastasi	31
6 TULOKSET	34
6.1 Koulutuksen ja työn vastaavuus	34
6.2 Työn epätyypillisuus.....	35
6.3 Työmarkkinariski ja tulevaisuusodotukset	42
6.4 Työpaikkaväkivalta ja sen uhka	46
6.5 Palkka.....	48
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	53
7.1 Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien palkansaajien prekariaattikokemukset....	53
7.2 Tutkimuksen arviointia	56
7.3 Jatkotutkimusehdotukset	58
LÄHTEET	61
LIITTEET	68

Kuviot

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma	31
Kuvio 2. Vastaajien ammattinimike	33
Kuvio 3. Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien koulutuksen ja työn vastaavuus	34
Kuvio 4. Vastaajien työsuhdetyyppi	36
Kuvio 5. Vastaajien työsuhdetyyppi iän mukaan	36
Kuvio 6. Työsopimuksessa sovittu työaika vastaajan iän mukaan	39
Kuvio 7. Työsopimukseen kirjattujen ja todellisten työtuntien vastaavuus vastaajan iän mukaan	39
Kuvio 8. Työsopimukseen kirjattujen ja todellisten työtuntien vastaavuus vastaajan iän mukaan	40
Kuvio 9. Vuoden sisällä toteutuneiden riskitekijöiden (työttömyys, lomautus, reservi- tai vuokratyö) määrä vastaajan iän mukaan	43
Kuvio 10. Vastaajien kokemus työmarkkinariskin (työttömyys, lomautus tai irtisanominen) todennäköisyydestä seuraavan 12 kuukauden aikana	44
Kuvio 11. Asiakkaiden sanallisen uhkailun ja sanallisen väkivallan kohteeksi joutuminen	47
Kuvio 12. Asiakkaiden fyysisen väkivallan ja kohteeksi joutuminen viimeisen 12 kuukauden sisällä	47
Kuvio 13. Vastaajien keskimääräinen kuukausipalkka ja palkan normaalijakautuneisuus	49
Kuvio 14. Vastaajien palkkakeskiarvo ikäluokittain jaoteltuna	50

Taulukot

Taulukko 1. Analyysissa käytetyt selittävät ja selitettävät muuttujat	28
Taulukko 2. Vastaajien taustatiedot iän perusteella	32

1 JOHDANTO

Pro gradu- tutkielmassani tutkin Suomessa nopeasti kasvanutta, mutta vähäisesti tutkittua yksityistä turvallisuusalaa. Turvallisuusalaan kohdistunut tutkimus on ollut pääosin oikeudellista, ja tutkimukset ovat esimerkiksi vertailleet yksityistä turvallisuusalaa ja julkisesti tuotettuja palveluja (esim. Tallberg 2009). Yksityisen turvallisuusalan tutkimusta on tehty jonkin verran myös julkisen tilan näkökulmasta, jolloin esille on nostettu kauppakeskuksia vapaa-ajanviettopaikkoina käyttävien nuorten sekä niitä vartioivien turvallisuusalan työntekijöiden väliset suhteet (esim. Tani 2011). Kansainvälistä tutkimusta on tehty laajemmin ja monipuolisemmista näkökulmista. Yksityisen turvallisuusalan toimintaa rajaavat kuitenkin jokaisen valtion lait ja säädökset. Tämän vuoksi esimerkiksi kansainväliset yksityisen ja julkisen turvallisuusalan suhteita käsittelevät tutkimukset eivät ole suoraan verrannollisia toimialaan Suomessa.

Tutkimuksen kohteena yksityinen turvallisuusala on ajankohtainen. Tällä hetkellä yksityistä turvallisuusalaa koskettaa muun muassa alalla työskentelevien työnkuvan laajeneminen lakimuutosten seurauksena sekä alan nopealla tahdilla tapahtunut laajeneminen vartioinnin lisääntyttyä esimerkiksi liike- ja julkisissa tiloissa sekä vastaanottokeskuksissa. Vuoden 2017 alussa tuli voimaan turvallisuusalaa koskeva lakiuudistus, jolla muun muassa lisättiin turvallisuusalan elinkeinoluvan haltijalle oikeus suorittaa tilapäisesti vartijan tehtäviä poliisin säilytystiloissa. Lisäksi toimialan lupajärjestelmää ja elinkeinon harjoittamisen mahdollisuuksia rajattiin. (Sisäministeriön mediatiedote 20.8.2015; LYTP 1085/2015 113§, 114§). Lakimuutoksen jälkeen turvallisuusalan yksityisillä yrityksillä on siis mahdollisuus tarjota palveluita paitsi aiempaa runsaammin, myös entistä erikoistuneemmin, sillä nykyisin vartijat ja järjestyksenvalvojat voivat toimia aiemmin viranomaisille kuuluneissa tehtävissä (Sisäministeriö: vartiointi ja järjestyksenvalvonta). Muutokset vaikuttavat siis oleellisesti alalla työskentelevien arkeen.

Oma lähestymistapani aiheeseen on työelämäntutkimuksellinen. Työelämän on useissa yhteyksissä esitetty laajemminkin muuttuneen ja myös työelämään liittyvän epävarmuuden kasvaneen (mm. Jokinen ym. 2011, 7; Meriläinen 2011, 146). Pääasiallisiksi epävarmuustekijöiksi on ehdotettu niin

pätkä- ja vuokratöitä kuin liian pientä palkkaa. (Esim. Siltala 2007; Donkin 2001, 311–328.) On arvioitu, että noin kymmenesosa suomalaisista palkansaajista¹ on hauraassa työmarkkina-asemassa (Pyöriä & Ojala 2017, 60). Suomalaista prekariaattia on tutkittu lähivuosinakin runsaasti, mutta ei tarkemmin suomalaiseen turvallisuusalan kontekstissa. Pro gradu -tutkielmassa selvitän, millaisia kokemuksia yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevillä on työn epävarmuudesta. Oma näkökulmani on palkansaajan kokema epävarmuus myllerryksessä olevalla turva-alan kentällä. Nollatuntisopimukset, matalapalkkaisuus sekä työturvallisuuden riskitekijät, kuten fyysisen ja henkisen väkivallan uhka liitetään yleisesti alalla työskentelemiseen. Millaisena näyttäytyy yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevän arki, ja mitä epävarmuustekijöitä työhön todella kuuluu?

Palkkatyö on iästä riippumatta suomalaisten päätoimeentulolähde (Myllyniemi 2015, 63). Nuoret kohtaavat kuitenkin työelämässään enemmän epävarmuutta kuin vanhemmat palkansaajat. Pätkätyöt, epätyypillinen työ sekä työllistyminen vähemmän arvostetulle alalle tai vähäistä koulutusta vaativiin työtehtäviin on yleisempää nuorten kuin vanhempien palkansaajien keskuudessa (Jokinen 2014; Turunen 2009, 8). Koska turvallisuusalalla työskentelevät usein nuoret miehet, kiinnitän huomiota erityisesti nuorten ja vanhempien vastaajien tilanteiden eroihin. Ikäanalyysin ohessa selvitän myös, vaikuttaako sukupuoli epävarmuuden kokemuksiin.

Tutkimusjoukkona ovat Suomessa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät palkansaajat. Pro gradu -tutkielman aineistona on työn epävarmuustekijöitä käsittelevä verkkokysely (liite 3), jonka aineiston olen kerännyt yhteistyössä Palvelualojen ammattiliiton (jatkossa PAM) kanssa. Tutkimuksessa selvitän, löytyykö yksityisellä turvallisuusalla työskentelevien vastauksista reunatyövoimaan kuulumiseen ja työelämän epävarmuuteen viittaavia kokemuksia. Kysely on toteutettu vuonna 2016, ja tutkimuksessa hyödynnän kyseisen vuoden tietoja esimerkiksi palkansaajien työmarkkinatilanteeseen liittyen. Koko Suomea koskevat vertailutiedot perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2016 työvoimatutkimuksesta² julkaistuihin vuosikeskiarvotietoihin.

¹ Palkansaaja on sovittua korvausta saava, työsuhteessa oleva henkilö, joka voi olla joko työntekijä- tai alemmassa toimihenkilöasemassa (SVT käsitteet, palkansaaja: <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/palkansaaja.html>). Valtaosa tutkimuksen palkansaajista työskentelee työntekijäasemassa, mutta käytän tutkimuksen kohteena olevista henkilöistä käsitettä palkansaaja, sillä tarkkaa tietoa työntekijäasemasta ei kaikissa tapauksissa ole saatavilla.

Palkkatyön lisäksi muita työn tekemisen muotoja ovat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessaan käyttämät maatalous- ja muu yrittäminen, itsensä työllistäminen (freelancerit, ammatinharjoittajat, apurahansaajat) ja palkatta perheenjäsenen maatilalla tai yrityksessä työskentelevät (SVT; Pärnänen & Sutela 2011). Tutkielmassa paneudun ainoastaan palkansaajien työsuhteisiin.

² Työvoimatutkimus on 15–74-vuotiaan väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä ja työvoiman ulkopuolisten toiminnasta tietoja keräävä satunnaisotantatutkimus. Työvoimatutkimuksessa työllisiksi lasketaan kaikki

Aloitan pro gradu -tutkielmani esittelemällä aiemman tutkimuksen kautta prekariaatin käsitettä, nuorten kokemaa epävarmuutta työelämässä sekä yksityistä turvallisuusalaa Suomessa. Luvussa 4 esittelen tarkemmin tutkielman tavoitteet, käyttämäni aineiston sekä analyysimenetelmät. Tulosluvussa 5 hyödynnän kuvailevia menetelmiä, logistista regressioanalyysia ja varianssianalyysia selvittäessäni yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien prekariaattikokemuksia. Yhteenvetoluvussa esitän johtopäätöksiä analyysin tuloksista sekä ehdotuksia jatkotutkimuksen kohteeksi.

ne, jotka tekivät vähintään tunnin ansiotyötä tutkimusviikolla - myös esimerkiksi opiskelijat. Työvoimatutkimus myös laskee jokaisen työsuhteen palkansaajaksi, vaikka yksi henkilö voi tehdä työtä esimerkiksi useammalla osa-aikaisella sopimuksella (SVT: Työvoimatutkimus; Haapala 2016, 163).

2 PREKARIAATTI

Yksilölle työ on monessakin mielessä merkittävä tekijä. Se voidaan ajatella ajankäyttönä, vapaa-ajan rytmittäjänä, toimeentulon lähteenä - tai näinä kaikkina. Työ myös välittää sosiaalisia kontakteja ja luo yhteiskunnallista asemaa sekä sosiaalista arvostusta. Työssä kehittyvät työn tekijän itsearvostus ja ammatillinen identiteetti, sekä identiteetti laajemmassakin merkityksessä (Asp & Peltonen 1991, 12–13).

Työnteko on siis keskeisessä asemassa yhteiskunnassamme, ja määrittää esimerkiksi aineellista elintasoa ja toimeentuloturvaa. (Asp & Peltonen 1991, 12–13; Karisto 1988, 30). Tämän vuoksi työ vaikuttaa elämään oleellisesti silloinkin, kun sitä ei ole (Karisto 1988, 30), tai kun se on epävarmaa.

On esitetty, että työn prekarisoituminen jopa murtaisi sosiaalisen kansalaisuuden, sillä sen sijaan että työmarkkinoilla pyritäisiin tasa-arvoon, on prekaarissa asemassa olevien valttikortti kyky kilpailla muiden kanssa (Ylhäinen 2015, 71). Millaisena näyttäytyy tilanne, jossa työhön liittyvät epävarmuustekijät saattavat ulottua jopa toimeentuloon asti? Tätä tutkimuksessa tarkastellaan *prekariaattitekijöiden*, eli työelämän epävarmuutta lisäävien tekijöiden valossa. Luvussa määrittelen prekariaatin käsitteen ja sen ongelmat, epätyypillisen työn ja työmarkkinariskin, sekä paneudun epävarmuustekijöihin, jotka ovat tyypillisiä nuorille palkansaajille.

2.1 Prekariaattitekijät

Prekariaatti -termiä on alun perin käytetty kuvaamaan tilapäistyöntekijöitä (Standing 2011, 7), ja palkkatyön sekä palkkatulojen jatkumattomuus tai epävarmuus on yhä yksi prekariaattia määrittelevistä tekijöistä (Jokinen ym. 2011, 7). Tilapäisiä työsuhteita, palkansaajalle epäedullisia työehtoja ja epävarmuutta työn jatkumisesta on oletettavasti koettu niin kauan, kuin työtä on tehty (Kalleberg 2000, 342). Prekariaatin käsitteen taustalla on käsitys työväenluokasta. Perinteinen työväenluokka tai proletariaatti (*proletariat*; sana viittaa köyhälistön muodostama yhteiskuntaluokkaan, eli työntekijöihin, jotka eivät omistaneet tuotantovälineitä, vaan saivat toimeentulonsa myymällä työvoimaa), johon suurin osa yhteiskunnasta kuului ja joka myi työvoimaansa ja osaamistaan, teki vakiintunutta työtä. Työväenluokkaisille ammateille ominaista on suorittava, esimiehen valvonnan alaisena tehtävä työ, joista etenkin ensimmäinen on ominaista turvallisuusalalle (Standing 2011).

Työväenluokan käsite ei kuitenkaan enää kuvaa tilannetta, jossa monet työtä tekevät ovat. (Standing 2011, 6). Termi prekariaatti on johdettu proletariaatista ja termistä *precarious*, joka tarkoittaa epävarmaa, epävakaa sekä muiden armoilla olevaa (Pyöriä & Ojala 2012, 173; Standing 2011, 6–7). Työväenluokasta prekariaatin erottaa se, että prekaarius voi koskettaa palkansaajaa tämän

koulutustaustasta riippumatta. Myös korkeasti koulutettu voi kuulua prekariaattiin. Erityisesti ylikoulutus työtehtäviin nähden, työmarkkinariski tai työttömyys voi tuottaa korkeakoulutetuille kokemuksen työn epävarmuudesta. (Pyöriä & Ojala 2017, 45; Kalleberg 2011, 8.) Julkisessa keskustelussa on alettu puhumaan koulutusinflaatiosta, eli tilanteesta, jossa suoritetulla tutkinnolla ei ole työmarkkina-arvoa (Aro 2013, 287). Prekariaattiin kuuluminen ei myöskään ole luokkataustan tapaan pysyvä tila, vaan voi epätyypillisissä työsuhteissa kytkeytyä esimerkiksi työn epäsäännöllisyyteen tai palkan vaihteluihin. Onkin esitetty, että työmarkkinat olisivat polarisoitumassa kahteen osaan: vakituiseen ydintyövoimaan, sekä heikommin toimeentulevaan matalapalkkaiseen reunatyövoimaan (Haapala 2016, 41).

Standing (2011, 7) esittää, että prekariaattia voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin prekariaatti voidaan nähdä selvästi erottuvana sosioekonomisena luokkana, jolloin precarious-ploretariat -termiyhdistelmä kuvaa prekariaattia. Toiseksi prekariaatti voi olla myös uudenlainen, globaalin työn määrittelemä ryhmä. Globalisoitumisen seurauksena työmarkkinat ovat uudistuneet radikaalisti. Monet työt siirtyvät toiseen maahan, ja etenkin teollisuuden alojen tehtaiden siirtyessä kustannuksiltaan halvimpiin valtioihin prekarisoitumisesta on tullut universaali ongelma. (Haapala 2016, 33-34; Standing 2011, 27.) Tämä prekaari työvoima kokee työssään sijainnista ja työnkuvasta riippumatta samanlaisia ongelmia. Turvallisuusala, ainakaan fyysinen suojaus ja vartiointi, ei kuitenkaan ole samalla tavoin siirrettävissä kuin esimerkiksi tehdastyö, ja turvallisuusalaa koskettavatkin enemmän epätyypilliset työsuhteet ja matala palkka verrattuna elinkustannuksiin. Tämän vuoksi en käsittele tutkimuksessa prekariaattia globalisoitumisen näkökulmasta.

On esitetty, että viimeisimpinä vuosikymmeninä työn kenttä olisi muuttunut, ja myös prekariaatin käsite muokkautunut vastaamaan tämän päivän työelämässä koettuja haasteita. Prekariaatin määrittelyistä on löydettävissä tekijöitä, jotka liittyvät työn epävarmuuteen ja turvalliseksi tai tyypilliseksi koetuista asioista poikkeavaan. Esimerkiksi tyypilliset työolot ja -suhteet, palkkauksen tavat sekä yhteiskunnan tarjoamat sosiaalietuudet vaihtelevat suuresti valtioittain, mikä jo länsimaita verrattaessa vaikuttaa eri tavalla siihen, mikä voidaan ymmärtää epävarmuudeksi ja mikä ei. Tutkielmassa keskityn suomalaisten ja Suomessa työskentelevien palkansaajien prekariaattikokemuksiin. Määrällisen aineiston rajoitusten vuoksi lähestyn prekariaattia ensisijaisesti mitattavissa olevan työn epävarmuuden kautta, ja prekariaatista puhuttaessa viittaa Leena Åkerbladin (2014) tavoin ihmisen epävakaiseen asemaan ja hauraaseen työmarkkinasiteeseen. Tämä voi näkyä esimerkiksi vastentahtoisena osa-aikatyön tekemisessä, työttömyytenä tai pätkätoiden ketjuuntumisena. Prekariaatin synnyn yhdeksi selittäjäksi on esitetty ajattelumallia, jossa palkkatyö on hallitsevassa osassa työikäisten elämässä. Meriläisen (2011, 144) mukaan työ- ja sosiaalipolitiikka on rakennettu kokopäiväisen

palkkatyön varaan, ja hyvinvointipolitiikka puolestaan järjestetään niiden kautta. Meriläinen (2011, 144) esittää, että työn rakenteelliset ja laadulliset muutokset tuottavat muutoksia työn tekemisen tapoihin ja laajemmin yhteiskuntaan. Tämän vuoksi tukitoimet ja uudenlaisen työn tuottamat tukitoimien tarpeet eivät kohtaa, ja epävarmuutta syntyy.

Satu Ojala ja Pasi Pyöriä soveltavat prekariaatin käsitettä Suomen olosuhteisiin, ja hyödynnän myös tätä määritelmää tutkimukseni aineistonkeruussa ja aineiston analyysissä. Pyöriä ja Ojala määrittelevät prekariaattitekijöiksi koulutusta vastaamattoman työn; etenkin ylikoulutuksen, toteutuneen työmarkkinariskin, työmarkkinariskin pelon, epätyypillisen työn tai työsuhteen sekä huonot työllistymismahdollisuudet (Pyöriä & Ojala 2012, 175; em. 2017, 49–51).

Työn pakottama joustavuus kuvaa prekariaatin asemaa: esimerkiksi työajat- ja tavat muokkautuvat tarpeen mukaan, ja pitääkseen työnsä työntekijän on joustettava. (Haapala 2016, 33-34.) Prekariaatin vaikutusmahdollisuudet saattavat olla heikentyneet muillakin työelämän osa-alueilla. Esimerkiksi aktiiviset omat toimet eivät välttämättä estä prekarisoitumista, mikäli työtilanne omalla alalla tai työsäkäyntialueella on heikko. Lisäksi työllistymismahdollisuudet saman alan sisälläkin saattavat vaihdella nopealla tahdilla, joten aina kouluttautuminenkaan ei takaa työtä tulevaisuudessa. (Åkerblad, 2014.) Työelämän epävarmuuden kokemuksessa prekariaattitekijöiden kasautuminen on esitetty yhdeksi avaintekijäksi. Pyöriän ja Ojalan määritelmän mukaan prekaarissa työssä kasautuu samanaikaisesti useampia, sekä subjektiivisia että objektiivisia epävarmuustekijöitä (Pyöriä & Ojala 2017, 50). Työmarkkinariskin pelkoa tai sen toteutumista sekä epävarmuustekijöiden kasautumista on pidetty epävarmuustekijöinä aiemmassa tutkimuksessakin (esim. Kinnunen, Feldt & Mauno 2005).

2.2 Työmarkkinariski ja epätyypillinen työ

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ajatellaan usein ideaalina, ja siihen pyritään jo työlainsäädännöllä (Ylhäinen 2015, 68). Niin sanotulla perinteisellä tai tyypillisellä työsuhteella tarkoitetaan vakituisesti jatkuvaa, kokoaikaista palkkatyötä. Epätyypilliseksi työksi puolestaan kutsutaan poikkeavia työsuhteita, kuten osa-aikaisia, määräaikaista sekä nollatunti- ja vuokratyösopimuksia. Vaikka osa- ja määräaikaista työtä kutsutaankin epätyypilliseksi työksi, on esitetty, että ne ovat todellisuudessa vaikiintuneet suomalaiseen työelämän kenttään kuuluviksi tyypillisiksi työsuhtedyypeiksi (Ojala, Nätti & Kauhanen 2017, 14). Prekaari työ kuitenkin liitetään useimmin epätyypillisiin työsuhteisiin (Ylhäinen 2015, 64).

Nollatuntisopimus, vuokratyö ja reservityösopimus

Nollatuntisopimuksessa viikoittainen tuntimäärä määritellään 0–40 tunnin välille, ja se vaihtelee (yleensä työnantajan) tarpeen mukaan. Vuoden 2016 tietoja nollatuntisopimuksella työskentelevistä ei ole saatavilla³, mutta vuonna 2014 nollatuntisopimuksella työskenteli neljä prosenttia kaikista palkansaajista (keskimäärin 83 000 palkansaajaa). Nollatuntisopimuksella työskenteli enemmän naisia (57 %) kuin miehiä (43 %). (SVT: Työvoimatutkimus 2014.)

Vuokratyössä työvoimanvälitysyritys rekrytoi ja välittää asiakasyritykselle työvoimaa, joka on työsuhteessa vuokrafirmaan. Vuokratyöryhtymän ja käyttäjäyrityksen välillä puolestaan on sopimussuhde (Salli 2012). Yksityisellä turvallisuusalalla vuokratyön käyttö ei ole yleistä. Sen sijaan käytössä on tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä, jotka turvallisuusalalla muodostavat *työvoimaresevin*. Reservityöläisen työsopimuksessa ei ole määritelty vähimmäis- tai enimmäistuntimäärää, ja sopimus purkautuu TESin mukaan automaattisesti, mikäli reservityöntekijälle ei ole tarjottu vuoroja yhdeksään viikkoon (Vartiontialan TES 8 §).

Osa-aikainen työ

Osa-aikainen työ on yleensä säännöllistä palkkatyötä, jossa työtunnit ovat vähäisemmät kuin normaalin pidetyt. Euroopassa osa-aikatyötä tehdään usein matalapalkkaisilla ja matalan koulutuksen aloilla (Kalleberg 2000, 345). Suomessa työaikalaki ja työehtosopimukset määrittelevät kokoaikaisen työn tuntimäärän. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, tai keskimäärin 40 tuntia viikossa tietyn tasoittumisjakson sisällä (Työaikalaki 6§). Osa-aikatyössä työtunnit siis jäävät alle tämän rajan. Pro gradu -tutkimuksen aineistonkeruun aikana vuonna 2016 määräaikaaisessa työssä oli 15,3 prosenttia palkansaajista. Vuoden 2018 huhtikuussa vastaava osuus oli 16,4 prosenttia. (SVT: Työvoimatutkimus.)

Määräaikainen työ

Määräaikainen työsopimus solmitaan tietyksi ajaksi. Määräaikaaisesti voi työskennellä joko niin, että sopimus tehdään tietylle ajanjaksolle, tai niin, että sopimuksessa sovitaan tietyn työtehtävän loppuun saattamisesta. (Kalleberg 2000, 353.) Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä pyritään rajaamaan lainsäädännöllä. Mikäli määräaikainen sopimus on tehty työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, on työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (Työsopimuslaki; Nätti & Pyöriä 2017, 27).

³ Nollatuntisopimuksella ja vuokratyössä työskenteleviä käsitellään vertailutietona käyttämässäni vuoden 2016 työvoimatutkimuksessa yhtenä joukkona. Vuonna 2014 työvoimatutkimuksessa on kuitenkin kyselyyn osallistuneilta kysytty erikseen vuokratyössä ja nollatuntisopimuksella työskentelystä (SVT).

Määräaikaisuuden on oltava perusteltu, eikä määräaikaisia sopimuksia saa ketjuttaa ilman pätevää syytä, kuten sijaisuutta. (Työsopimuslaki 3§.)

Vaikka määräaikaista työtä pidetään usein epävarmuustekijänä, ajatus työsuhdetyypistä tai pätkätyöläisyydestä työelämän laadun ja hyvinvoinnin määrittäjänä on ongelmallinen (ks. esim. Virtanen, Salonieminen & Nätti, 2017). Määräaikaisia työsuhteita on monella eri alalla ja niitä tekevät tulevat vaihtelevista koulutustaustoista. Pätkätoita tekevien hyvinvoinnin vertailu on haastavaa kansainväliselläkin tasolla, sillä työlainsäädäntö vaihtelee valtioittain. Kinnunen, Mauno ja Feldt (2005) huomauttavat, että etenkin työpsykologian näkökulmasta määräaikaaisuutta lähestytään yleensä ennemmin työn epävarmuutta mahdollisesti lisäävänä tekijänä kuin epävarmuuden varsinaisena syynä.

Pro gradu -tutkimuksen aineistonkeruun aikana vuonna 2016 määräaikaisessa työssä oli 15,8 prosenttia palkansaajista. Vuoden 2018 huhtikuussa vastaava osuus oli 14,4 prosenttia. (SVT: Työvoimatutkimus.)

Epätyypilliset työajat

Epätyypilliset työajat ovat yleisempiä työntekijätasolla kuin ylemmillä toimihenkilöillä tai toimihenkilöillä (Anttila & Oinas 2017, 104). Epätyypillisiä työaikoja ei yleensä lueta mukaan epätyypillisestä työstä puhuttaessa (Salli 2012). Yksityisellä turvallisuusalalla epätyypilliset työajat, eli ilta-, viikonloppu-, yötyö ja vuorotyö koskettavat kuitenkin työntekijöitä työn luonteesta johtuen useammin kuin yksityisillä palvelualoilla työskenteleviä yleensä. Epätyypilliset työajat ja niiden ennustamattomuus aiheuttavat osaltaan epävarmuutta työhön ja sen ulkopuoliseen elämään. Tämän vuoksi käsittelen tutkimuksen analyysissä myös epätyypillisiä työaikoja.

Työmarkkinariski

Työmarkkinariskillä tarkoitetaan työttömyyden riskiä, ja toteutunut työmarkkinariski puolestaan tarkoittaa työttömyyttä tietyn tarkastelujakson aikana (Pyöriä & Ojala 2016, 48). Tässä tutkielmassa tarkastellaan työmarkkinariskin toteutumista viimeisen 12 kuukauden aikana. Työttömyys, etenkin pitkäaikaistyöttömyys, heikentää hyvinvointia monella elämän osa-alueella. Työ tuottaa hyvinvointia esimerkiksi säännöllisen toimeentulon, itsensä toteuttamisen sekä sosiaalisten kontaktien ansiosta, ja työmarkkinariskin toteutuminen tuottaa riskin näiden seikkojen heikentymiselle. Työikäisillä työttömyys tai työllisyys onkin selkeä tekijä hyvinvoinnin kokemuksen jakajana. (Saikku, Kestilä & Karvonen 2014, 119.)

Epätyypillisen työn muodoista yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleviä koskevat yleisimmin reservityösopimus, määräaikaisten ja osa-aikaisten työ sekä epätyypilliset työajat. Sekä kansainvälisessä että kotimaisessa tutkimuksessa on havaittu, että esimerkiksi kaksi kolmasosaa osa-aikaisesti työskentelevistä tekee osa-aikatyötä omasta tahdostaan, joten osa-aikatyön ei voi suoraan sanoa lisäävän prekariaattikokemusten määrää. Määräaikaisten työskenteleminen puolestaan on palkansaajalle usein vain väliaikaista. (Kalleberg 2000, 349; Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017; Pyöriä & Ojala 2017, 50.) Epätyypillistä työtä tehdään niin työnantaja- kuin työntekijälähtöisesti, ja osa- ja määräaikaista työtä tekevät ovat keskenään hyvin erilaisissa elämäntilanteissa (Ojala, Kauhanen & Nätti 2014, 36). Osa-aikaisesti työskennellään useista eri syistä, kuten opiskelun, terveys- tai perhesyiden tai osa-aikaisen eläkkeen vuoksi. Opiskelijat ja kokoaikaista työtä etsivät saattavat kuitenkin kokea työaikojen joustamattomuuden ongelmalliseksi, eli osa-aikatyön tekeminen vapaaehtoisesti ei välttämättä poista kaikkia työaikoihin liittyviä ongelmia (Ojala, Kauhanen & Nätti 2014, 39).

Vastentahtoinen osa-aikatyö on työntekijän kannalta ongelmallista, ja liittyy olennaisesti myös toimeentuloon. Vuonna 2014 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa havaittiin, että kokoaikatyön puute oli syy osa-aikaisesti työskentelemiseen aiempaa useammin (SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014), ja vuoden 2016 työvoimatutkimuksessa kokoaikatyön puute oli ensimmäistä kertaa yleisin syy työskennellä osa-aikaisesti (SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016). Vastentahtoisesti tehty osa-aikatyö on tyypillisintä nuorille ja naisille, ja vastentahtoisuus voisi viitata osa-aikaisuuteen liittyvien ongelmien kasaantuvan helpommin kyseisille ryhmille. (Ojala, Nätti & Kauhanen 2017, 22.)

Lisäksi on havaittu, että mitä vähemmän tunteja osa-aikaisessa työssä tehdään, sitä heikommalla tasolla työsuhteen turva ja työajan rasittavuus ovat. Tarvittaessa töihin kutsuttavilla työntekijöillä myös työn laadun kaikki alueet ovat heikompia verrattuna muissa työsuhteissa oleviin. Työn laatuun liittyvät tekijät ovat heikompia myös vuokratyössä ja kausiluonteisessa työssä. (Ojala, Kauhanen & Nätti 2014, 39–42; Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017.)

Prekariaattitekijät myös kasautuvat todennäköisemmin niille työntekijöille, jotka työskentelevät epätyypillisessä työsuhteessa. Tämä on havaittu esimerkiksi tutkimalla suomalaisten määräaikaista työtä tekevien työelämään kiinnittymistä pitkittäisaineistolla vuosilta 1990–2003 (Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017). Tutkimuksen mukaan aiempi työttömyys tarkastelujakson aikana oli huomattavasti yleisempää erityisesti niillä työntekijöillä, joiden työsuhde oli kauimpana vakituisesta kokoaikatyöstä, kuten tarvittaessa töihin kutsuttavilla ja kausityöntekijöillä. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä

85 prosenttia oli kokenut aiempaa työttömyyttä, kun taas vakituksella sopimuksella työskentelevistä 18 prosenttia. (Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017, 9.)

Prekaarissa epätyypillisessä työsuhteessa saattaa myös jäädä puuttumaan etuja, jotka vakituiseen työsuhteeseen kuuluvat: sairauspäivärahat, lomat, palvelusvuosilisät tai mahdolliset bonukset (Haapala 2016, 162). Osa-aikaisessa työssä työsopimukseen kirjatut tunnitkaan eivät välttämättä vastaa todellisuudessa tehtyjä, mikä voi tuottaa lisää epävarmuutta esimerkiksi tulevaisuuden, toimeentulon ja vapaa-ajan ja työn yhdistämisen osalta. Epätyypillisten työsuhteiden vaikutukset voivat näkyä myös työsuhteen tai työuran päättymisen jälkeen. Epätyypillisten työsuhteiden on todettu olevan yhteydessä myös pienempiin eläkkeisiin ja muihin etuuksiin sekä kansainvälisellä tasolla myös heikompiin terveyspalveluihin (Kalleberg 2000, 358).

2.3 Epävarmuuden vaikutus hyvinvointiin

Prekarisoituminen ei tarkoita ainoastaan työn epävarmuutta, vaan palkkatyön prekaarius vaikuttaa hyvinvointiin myös työn ulkopuolella. Työn epävarmuutta voidaan ajatella paitsi työn menettämisen todennäköisyytenä, myös huolena työn menettämisestä (Ellonen & Nätti 2013). Objektiiivisesti tarkasteltuna epävarma ammatillinen tilanne voi tuottaa *kognitiivista* työn epävarmuutta, eli työn menettämisen todennäköisyyttä, kun taas *emotionaalinen* työn epävarmuus, eli huoli työn menettämisestä, on kytköksissä enemmän henkilökohtaisiin tekijöihin (Ellonen & Nätti 2013). Prekaarissa työssä sekä kognitiivinen että emotionaalinen epävarmuus toteutuvat.

Yksilölle työ on monessakin mielessä merkittävä tekijä. Se voidaan ajatella ajankäyttönä, vapaa-ajan rytmittäjänä, toimeentulon lähteenä - tai näinä kaikkina. Työ myös välittää sosiaalisia kontakteja ja luo yhteiskunnallista asemaa sekä sosiaalista arvostusta. Työssä kehittyvät niin työn tekijän itsearvostus kuin ammatillinen ja laajempikin identiteetti. (Asp & Peltonen 1991, 12–13.) Jos työ koetaan epävarmaksi, hyvinvointivaikutukset ulottuvat laajalle. Epävarmuuden työssä on todettu aiheuttavan negatiivisia seurauksia niin yksilö-, organisaatio- kuin perhetasolla. Yksilö saattaa kokea erilaisia psyykkisiä ja somaattisia oireita, kuten ahdistusta tai vatsakipuja ja sitoutuminen työhön voi laskea. Lisäksi riski työuupumiseen, heikkoon työstä palautumiseen sekä työtyytymättömyyteen kasvaa. Vaikutukset voivat näkyä myös ylisukupolvisena epävarmuuden periytymisenä, heikentyneenä tyytyväisyytenä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen sekä työn ja perheen välisinä ristiriitoina. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005.)

Erityisesti työttömyyden on havaittu sekä lisäävän pahoinvointia että tuottavan vähemmän toimintavalmiuden ja hyvinvoinnin kokemuksia verrattuna niihin henkilöihin, jotka käyvät työssä (Saikku,

Kestilä & Karvonen 2014, 132–134). Koska työ on yhteiskunnassa niin keskeisessä asemassa, työttömyys lisää myös huolta leimautumisesta sekä aiheuttaa eristäytymistä ja sosiaalisia paineita. Pitkäaikainen työttömyys puolestaan lisää riskiä henkilökohtaisiin ja perhe-elämään välittyviin ongelmiin. Myös ansiotason lasku saattaa aiheuttaa lyhytaikaisenkin työttömyyden aikana haasteita toimeentulolle ja sitä kautta hyvinvoinnille. (Asp & Pelttonen 1991, 101.)

Prekaariin työhön liittyy epävarmuuden ja toimeentulon lisäksi oleellisesti työn laadun heikentyminen. Työn laadun mittareina on käytetty esimerkiksi asiallista palkkausta, sisällöllistä merkitsevyyttä, työsuhdeturvaa, työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työajan rasitustekijöitä (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 37). Yksi työhyvinvoinnin perustekijöistä on turvallisuus. Siksipä myös muutos, oli se sitten positiivista tai negatiivista, aiheuttaa stressiä. Vaikka siis työpaikka itsessään olisi turvattu, työtä tekevä voi kokea työhön liittyvää epävarmuutta. Työnkuva, työajat tai kollegat voivat esimerkiksi muuttua äkillisesti tai usein.

Myös tieto siitä, että oma työpaikka on pysyvä ja siitä saaduilla tuloilla pystyy elättämään itsensä, onkin työhyvinvoinnin kannalta olennaista. (Blom & Hautaniemi 2009, 8; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005.) Pysyvä työpaikkakaan ei välttämättä takaa toimeentuloa, jos palkka on hyvin alhainen tai työtunnit vähäisiä. Åkerblad (2011) nostaa esille sen, että oletus palkansaajan joustavasta mukautumisesta työelämän tarpeisiin saattaa aiheuttaa negatiivisia tuntemuksia ja seurauksia monella elämäntilanteella. Esimerkiksi jatkuvassa hälytysvalmiudessa oleminen ja työvuoroista kilpaileminen tuttujen henkilöiden kesken saattavat paitsi hankaloittaa elämän suunnittelemista, myös nakertaa sosiaalisia suhteita. Lisäksi säännölliset ja riittävät tulot edesauttavat tulevaisuuden suunnittelua ja ennustettavuutta.

Lisäksi turvallisuusalan työntekijöille ominainen asiakasväkivallan kokeminen ja sen uhka vaikuttavat merkittävästi työntekijän hyvinvointiin. Väkivallan uhka saattaa aiheuttaa niin fyysisiä kuin henkisiä oireita, ja riskiä myös työhön sitoutumattomuudelle. Valmiiksi prekaarissa asemassa olevalla työntekijällä työhön sitoutumattomuus saattaa jo valmiiksi olla heikentynyt, jolloin myös väkivaltaa tai sen uhkaa koettaessa epävarmuuden ja sitoutumattomuuden kokemukset voivat kasautua. (Työsuojeluhallinto: Väkivallan uhka töissä.)

Väkivallan uhan lisäksi kyselyaineistossa korostuivat työn laatuun liittyvät tekijät, erityisesti matalapalkkaisuus, ennustamattomuus, työmarkkinariskin pelko, työn henkinen raskaus, pitkät työvuorot sekä lyhyt lepoaika työvuorojen välissä. Näitä työn osa-alueita käsittelen analyysiosiossa tarkemmin.

2.4 Epätyypillisten työsuhteiden määrä ja prekariaattikokemuksen subjektiivisuus

Vaikka työelämän epävarmuudesta on käyty aika ajoin vilkastakin julkista keskustelua, ei prekariaattiin kuulumisen kuitenkaan ole Suomessa äärimmäisen yleistä. Epätyypilliset työsuhteet eivät myöskään ole syrjäyttämässä perinteisiä koko-aikatoivia, vaikka toisinaan mediassa annetaankin niin ymmärtää (Nätti & Pyöriä 2017, 27). Jatkuva koko-aikatyö on edelleen suomalaisten yleisin työmuoto. Koko-aikaista palkkatyötä teki vuonna 2000 65,4 prosenttia työllisistä, ja vuonna 2016 65 prosenttia. (SVT: Työvoimatutkimus 2000 & 2016.)

Vaikka muiden prekariaattitekijöiden on esitetty alkaneen lisääntyä työelämässä 1990-luvulla, työsuhteet ovat kuitenkin muuttuneet pysyvämmiksi. Suomessa 1990-luvun lamaa edeltäneeseen aikaan verrattuna työpaikkaa vaihtaneiden määrä on pienempi ja myös liikkuvuus vähäisempää. Keskimääräinen aika samassa työpaikassa onkin nykyisin hieman yli kymmenen vuotta, kun taas esimerkiksi vuonna 1984 vastaava aika oli 8,4 vuotta. (Sutela & Lehto 2014, 27.) Lisäksi on otettava huomioon se, kuinka yhteiskunnan kompensatio vaikuttaa epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviin epävarmuuden kokemuksiin. Verrattuna esimerkiksi koko Euroopan työikäisiin, suomalaiset ovat yhteiskunnan tarjoaman sosiaaliturvan ansiosta keskimääräistä turvatummassa asemassa (Pyöriä & Ojala 2012, 185).

On myös huomioitava, että vaikka epävarmuus vaikuttaa niin työhyvinvointiin kuin työn ulkopuoliseen elämään, se ei suinkaan ole ainut tekijä, joka työssä vaikuttaa hyvinvointiin. Aiemmassa tutkimuksessa vuosien 1981–2000 World Values Survey -aineistosta⁴ on saatu selville, että työssä tärkeimpänä asiana pidetään työn mielekkyyttä. Toiseksi merkittävin tekijä työntekijöille ovat työpaikan sosiaaliset suhteet. Työsuhteen varmuus sekä työstä saatava palkka sen sijaan ovat tärkeysjärjestyksessä vasta kolmannella sijalla. (Antila 2006, 10.)

Myös työmarkkinoiden rakenne on työsuhtedyyppien osalta pysynyt melko samankaltaisena koko 2000-luvun (SVT; Sutela & Lehto 2014, 33). Koko-aikaiset, toistaiseksi voimassaolevat palkkatyösuhteet ovat olleet tavanomaisimpia ja niiden prosentuaalinen osuus työsuhteista on säilynyt lähes samana jo kaksi vuosikymmentä. Esimerkiksi alle 20 viikkotyötunnin tekeminen ei ole yleistynyt 1980-luvun jälkeen merkittävästi (Ojala, Nätti & Kauhanen 2017, 17).

Muutoksia onkin tapahtunut epätyypillisten työsuhteiden kentällä. Määräaikaaisesti työskentelevien osuus on laskenut, kun taas osa-aikaisilla työsopimuksilla työskentelevien osuus noussut. (Sutela &

⁴ WVS on vuonna 1981 alkanut kansainvälinen eurooppalaisten asenteita, arvoja ja elämäntilannetta kartoittava tutkimus (World Values Survey –websivut; <http://www.worldvaluessurvey.org>). Suomen tuloksia arkistoi yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.

Lehto 2014, 33.) Pro gradu- tutkimuksen aineistonkeruun aikana vuoden 2016 alussa osa-aikaisen työn suhteellinen osuus oli viimeisen vuoden aikana kasvanut 16 prosenttiyksiköstä 17 prosenttiyksikköön (SVT: Työvoimatutkimus 2016). Yksiselitteisesti viimeisen kymmenen vuoden sisällä tapahtuneita muutoksia selittävää tekijää ei ole kuitenkaan löytynyt (Pärnänen 2015, 247).

Myöskään siitä, onko työelämän koettu epävarmuus lisääntynyt, ei olla yhtä mieltä. Sen sijaan siitä, onko epätyypillisten työsuhteiden määrä noussut vai ei, käydään keskustelua. Vaikka tilastollisesti tarkasteltuna työn epätyypillisuus ei olekaan kasvanut niin paljon kuin yleinen keskustelu saattaisi antaa olettaa (Pärnänen & Sutela 2011), ihmisten kokemus epävarmuudesta ja epätyypillisten työsuhteiden määrästä sekä työelämään liittyvistä huolista saattaa silti kasvaa (Jokinen ym. 2011, 7). Pärnänen (2015, 242) huomauttaa, että vaikka muutokset työnteon muodoissa eivät ole prosentuaalisesti suuria, on työllisten määrä kasvanut tarkastelujaksolla (2000–2014). Näin ollen myös epävarmaa työtä tekevien lukumäärä voi kasvaa, vaikka prosentuaalinen osuus pysyisi lähes samana. Tällöin prekariaattikokemuksia saattaisi siis olla määrällisesti useammalla henkilöllä kuin aiemmin, vaikka tilastollisin keinoin tarkasteltuna työelämän epävarmuus ei olisikaan kasvanut.

Työttömyyden uhkaa kokevien palkansaajien osuuden on myös todettu vaihtelevan taloussuhdanteiden mukaan. (Ellonen & Nätti 2013; Pyöriä & Nätti 2017.) Tarkastelujaksolla 2008–2014 työllisten prosentuaalinen määrä oli laskenut kaikissa ikäluokissa (SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014). Pro gradu -tutkimuksen aineistonkeruun aikana vuonna 2016 talous alkoi hiljalleen elpyä, ja esimerkiksi miesten työllisyys kasvoi ensimmäistä kertaa neljään vuoteen. (SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016.)

Vuosina 2008–2013 työttömyyden uhkaa olivat kaikista palkansaajista kokeneet keskimääräistä enemmän määräaikaissä työsuhteissa olevat, työntekijäasemassa olevat sekä teollisuudessa ja rakennusalaalla työskentelevät, aiemmin työttömänä olleet palkansaajat sekä nuoret. (Nätti & Pyöriä 2017.) Vuoden 2013 tietojen mukaan prekaarius kosketti miehiä ja naisia lähes yhtä usein (Pyöriä & Ojala 2017, 55). Miehet ovat naisia useammin työttöminä ja etenkin pitkäaikaistyöttöminä, kun taas naiset yleisemmin epätyypillisissä työsuhteissa tai kokevat huolta työllistymismahdollisuuksistaan mahdollisen työttömyyden aikana. (Pyöriä & Ojala 2017, 55; Pärnänen 2015, 249.) Vakituudessa kokoaikaisessa palkansaajatyössä sen sijaan ovat useammin miehet kuin naiset (miehistä 67 % ja naisista 62 % vakituudessa kokoaikatyössä). Naisia on myös lukumäärällisesti enemmän niin jatkuvassa, kokoaikaisessa kuin määräaikaissäkin osa-aikatyössä. (SVT: Työvoimatutkimus 2016.) Viimeisen viidentoista vuoden aikana naisten osuus on ollut yli puolet sekä määräaikaissä (60 %) että osa-

aikaisista työsuhteista (70 %). Tänä aikana sukupuolten välinen ero on joko pysytellyt melko samalla tasolla tai jopa hieman kasvanut 2010-luvun alussa. (Kauhanen 2015, 95).

Aivan kuten epätyypillisen työsuhteen, ei sukupuolenkaan voi suoraan olettaa ilmentävän työmarkkinariskin tai työelämän epävarmuuden todennäköisyyttä. Vaikka kuulusikin epätyypillistä työtä tekevien ryhmään, ei pelkkä työn epätyypillisuus itsessään kerro juurikaan ihmisen todellisesta tilanteesta ja asemasta työmarkkinoilla (Precarias a la deriva 2009, 53). Åkerblad (2014) kuvaakin prekaaria koko ajan varuillaan olevana ja useampaan mahdolliseen tulevaisuuteen varautuvana. Prekaariaatin elämä on Åkerbladin mukaan työhön sitoutumisen ja sitoutumattomuuden välistä vuoropuhelua, ja sisältää myös jatkuvaa työskentelyä potentiaalın äärirajoilla. Prekaariin työhön saattaa kohdistua myös jatkuva liikkuvuuden vaatimus sekä molemminpuolinen sitoutumattomuus työnantajan ja palkansaajan välillä. Myös riski jäädä palkkatyön ja sosiaaliturvan ulkopuolelle saattaa olla todennäköisempi silloin, kun työura ei noudata johdonmukaisesti norminmukaisia työnteon tapoja. (Ylhäinen 2015, 67; Åkerblad 2014, 34–38.)

2.5 Nuorten kokema epävarmuus työelämässä

Nuoriksi määritellään useimmiten 15–24-vuotiaat, mutta joissakin tapauksissa alaikärajana on 18 vuotta. Nuoreksi palkansaajaksi laissa määritellään alle 18-vuotiaat, jotka eivät saa tehdä täysin samanlaisia töitä ja samanlaisin ehdoin kuin täysi-ikäiset. (Keinänen 2010.) Nuoriso- ja työelämäntutkimuksessa nuorista työntekijöistä tai palkansaajista puhuttaessa viitataan usein alle 25-vuotiaisiin. Nuorisolaissa nuori sen sijaan määritellään alle 29-vuotiaaksi (Nuorisolaki 1285/2016 3§).

Kolmeakymmentä ikävuotta nuoremmille on usein tarjolla laajemmin erilaisia työelämään liittyviä palveluita, ja esimerkiksi myös vuonna 2013 voimaan tullut nuorisotakuu⁵ koskee alle 30-vuotiaita. Nuorisotakuun avulla pyritään saamaan nuoret tehokkaasti kiinni työelämään tai opiskelujen pariin, mutta työvoimapolitiittiset toimenpiteet esimerkiksi työhön ja karenssi- ja työkokeilukäytäntöineen tiukimpia alle 25-vuotiaille, joilla ei ole ammatillista koulutusta (TE-palvelut: Alle 25-vuotiaat ilman tutkintoon johtavaa, ammatillisia valmiuksia antavaa koulutusta). Voisi myös ajatella, että pidentyneen nuoruuden seurauksena aikaisemmin aiempien ikävuosien paikkeille sijoittunut vakiintuminen ja työelämään siirtyminen on laajentunut koskemaan 20–30-vuotiaita. Koska tutkielmani näkökulma

⁵ Nuorisotakuun periaatteiden mukaan kolmen kuukauden aikana työttömäksi ilmoittautumisesta jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle tai alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka TE-keskuksen kautta. (Nuorisotakuu.fi: Tietoa nuorisotakuusta <http://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta>).

on työelämäntutkimuksellinen, laajennan hieman virallista nuoren palkansaajan määritelmää, ja käsittelem tutkimuksessani nuorina alle 30-vuotiaita. Nuorista palkansaajista puhuttaessa viitataan käyttämäni aineiston alle 30-vuotiaisiin.

Nuoret kohtaavat työelämässä epävarmuutta ja epätyypillisyyttä selvästi vanhempia palkansaajia enemmän. Vuonna 2014 65 prosenttia nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli alle 30-vuotiaita, ja yleisimpiä nollatuntisopimukset olivat 15–19-vuotiailla työntekijöillä (SVT: Työvoimatutkimus 2014). Vuoden 2015 Nuorisobarometrin mukaan suomalaisista 15–29-vuotiaista nuorista säännöllinen palkkatyö on päätulonlähde kolmasosalle, ja seitsemän prosenttia nuorista puolestaan tilapäinen työ. Nuorisobarometrin mukaan siis kolmasosa ikäluokasta, josta osa asuu vanhempiensa luona ja osa opiskelee, saa siis suurimman osan tuloistaan työstä. Tulokset ovat toistuneet suurin piirtein samanalaisina vuodesta 1996 asti, eli vaikka työn luonteessa tai palkkatöihin pääsemisessä olisikin tapahtunut muutoksia, on palkkatyö säilyttänyt asemansa suomalaisten nuorten ja nuorten aikuisten päätulonlähteenä ainakin parisen kymmentä vuotta. (Myllyniemi 2015, 63.) Puolet nuorista siirtyykin työmarkkinoille viimeistään 22-vuotiaana (Hämäläinen 2004).

Jo pitkään työn epätyypillisuus ja niin sanottujen hanttihommien tekeminen on ollut ominaista erityisesti nuorelle sukupolvelle (Jokinen 2014, 49–52, Turunen 2009, 8). Ensimmäinen työpaikka onkin esitetty tärkeimmäksi siirtymäriitiksi aikuisuuteen esimerkiksi koulunkäynnin ja rippikoulun käymisen ollessa muita tärkeitä etappeja (Jokinen 2014, 52–53). Työtä pidetään ennen kaikkea itsenäistymisen merkinä, sillä työtä tekevä nuori pärjää omillaan ja näin irrottautuu vanhemmistaan (Kylkilähti 2014, 206–207). Työelämään siirtyminen ei välttämättä ole kitkatonta: työpaikkojen vähäisen tarjonnan lisäksi nuoria saatetaan myös ikänsä perusteella pitää epäluotettavina ja vähemmän haluttuina työntekijöinä kuin vanhempia henkilöitä (Lesgold ym. 1997, 35).

On jopa esitetty, että työnantajat eivät olisi innokkaista sitoutumaan nuoriin työntekijöihin, mikä näkyisi muun muassa runsaana pätkätöiden tarjoamisena nuorille, ja tämä osaltaan laskisi nuorten sitoutumishalukkuutta työmarkkinoille. (Latta, Hussi & Ahonen 2010, 58.) Saattaa siis olla mahdollista, että jo nuori ikä itsessään saattaa tuottaa haasteita työllistymiselle tai kokemukselle työn pysyvyydestä. Lisäksi esimerkiksi epätyypilliset työsuhteet, kuten osa- ja määräaikaiset sopimukset, sekä kokemus- ja koulutuslisien puute saattavat vaikuttaa nuorten työntekijöiden toimeentuloon ja epävarmuuskokemuksiin. Brittiläisen tutkimuksen mukaan nollatuntisopimuksella työskentelevät nuoret saattaisivat olla toimeentulovaikeuksien ja työelämän epävarmuuden vuoksi jopa erityisessä riskissä sairastua mielenterveysongelmiin (UCL Institute of Education: Initial findings from the Next

Steps Age 25 Sweep). Toisaalta, kuten jo aiemmin todettu, epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleminen jää usein väliaikaiseksi. Nuorilla määräaikaisella työsopimuksella työskenteleminen toimii usein siirtymänä työuralle tai vähemmän prekaariin työsuhteeseen (Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017).

Prekaarin työn tekeminen ja epävarmuus työmarkkinoilla on kuitenkin ehdottomasti ominaista nuorille palkansaajille. Vaikka vuonna 2016 nuorisotyöttömyys väheni hieman vuoteen 2015 verrattuna, oli myös työmarkkinariskin toteutuminen nuorilla palkansaajilla yleisempää kuin yli 30-vuotiailla (Haapala 2016, 41; Pyöriä & Ojala 2017; Nätti & Pyöriä 2017, SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016⁶). Tarkasteluvälillä 1977–2012 nuoren iän merkitys epätyypillisen työsuhteen taustatekijänä on kasvanut. Alle 30-vuotiaat myös tekevät osa-aikatyötä useammin vastentahtoisesti kuin tätä vanhemmat. (Ojala, Nätti & Kauhanen 2017, 17.)

Eliisa Kylkilahti analysoi tutkimuksessaan *Oi nuoruus-* kirjoituskilpailun *Nuoruus tänään* -sarjan tekstejä vuodelta 2010. Vaikka nuoria saatetaan julkisessa keskustelussa syytellä työtä vieroksuviksi ja laiskoiksi, näyttäytyi työpaikan saaminen kirjoituksissa hyväksyttävän elämän ehtona. Myös pätkä- ja matalapalkkatyön tekemisestä oltiin ylpeitä. Onkin todettu, että niistä nuorista, jotka eivät käy työssä, lähes puolet haluaisi tehdä työtä – osa jopa opintojen ohella ja ilman taloudellista pakkoa (Keinänen 2010; Kylkilahti 2014).

Palkkatyötä siis arvostetaan ja se on merkittävässä roolissa myös nuorten toimeentulossa. Sen sijaan, mikä palkkatyössä koetaan epävarmaksi, saattaa olla osittain ikäsidonnaista. Koska nuorilla työttömyys on yleisempää kuin iäkkäämmillä, voi jo pelkkä palkkatyöhön pääseminen poistaa epävarmuuden kokemuksen. Myös vuorotyö ja viikonloppu- ja iltatyö, ovat yleisiä nuorten palkansaajien tekemälle työlle. Esimerkiksi Tilastokeskuksen vuoden 2009 työvoimatutkimuksen 15–24-vuotiaista palkansaajista 37 prosenttia teki vuorotyötä, mikä on suurempi osuus kuin verrattuna kaikkiin palkansaajiin. (Keinänen 2010.) On esitetty myös, että opiskelun ohella tehtävä työ olisi yleistynyt ja tämä vaikuttanut siihen, että nuoret tekisivät nykyään osa-aikatyötä useammin kuin vanhemmat palkansaajat. (Ojala, Nätti & Kauhanen 2017, 17.)

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että nuoria työelämän epävarmuus ei kuormita samalla tavoin kuin vanhempia. Saija Mauno (2005) muistuttaa, että kyseessä voi olla myös kohorttivaikutus, jossa vanhemmat ikäluokat ovat tottuneet odottamaan työpaikalta pysyvyyttä ja työelämältä varmuutta, kun taas työmarkkinoille tänä päivänä siirtyvät ikäluokat ovat kasvaneet ajatukseen epävarmasta työ-

⁶ Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömäksi lasketaan työikäiset (15–74-vuotiaat), myös päätoimisesti opiskelevat henkilöt, mikäli nämä eivät käy töissä.

elämästä ja nopeasti muuttuvista työmarkkinoista. Onkin esitetty, että prekaareihin työsuhteisiin tottuminen saattaisi jopa vaikuttaa nuorempien ikäluokkien käsitykseen koko työelämästä sekä työntekijän oikeuksista (Haapala 2016, 166).

Vaikka nuoren aikuisen työssäkäynnin ajatellaan usein olevan itsenäistymisen aikaa ja oman paikan hakemista yhteiskunnassa (Turunen 2009), ovat jotkut nuoret vastuussa muidenkin kuin itsensä elättämisestä, tai eivät saa itsenäistymiseen sellaista henkistä ja aineellista tukea kuin nuorten voisi olettaa saavan. Erityisesti tällaisissa tilanteissa työn jatkuvuuteen sekä työtuntien riittävyyteen liittyvät huolenaiheet heijastuvat elämään kokonaisvaltaisesti. Toisaalta nuorilla tuloja voi tulla monesta eri lähteestä, kuten vanhemmilta ja opiskeluihin liittyvistä tukijärjestelmistä (Myllyniemi 2015), jolloin pieneksi miellettyillä tuloillakin on mahdollista tulla toimeen. Nuoria palkansaajia tarkasteltaessa on siis otettava erityisesti huomioon prekariaattikokemuksen subjektiivisuus.

3 YKSITYINEN TURVALLISUUSALA SUOMESSA

Kappaleessa kerron suomalaisen yksityisen turvallisuusalan ominaispiirteistä ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä.

3.1 Yksityisen turvallisuusalan sääntely

Turvallisuustyö voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: julkiseen (poliisi, armeija), yksityisiin yrityksiin sekä kolmanteen sektoriin. Julkisen sektorin turvallisuustyötä tehdään koko kansalle, ja palvelut pyritään tuomaan kaikkien ulottuville. Kolmannen sektorin järjestöt puolestaan tekevät turvallisuustyötä esimerkiksi ennaltaehkäisevän työn ja vapaaehtoistyön muodossa. (Perttula 2013, 13). Pro gradu -tutkielmassani keskityn yksityiseen turva-alaan, johon kuuluvat vartioimisliiketoiminta, järjestyksenvalvojatoiminta ja turvasuojaustoiminta (Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1§). Myös yksityisetsivä- ja turvatarkastustoiminta katsotaan kuuluvaksi yksityisen turvallisuusalan piiriin. Näiden lisäksi toimialaan kuuluvat useat muut palvelut tai tuotteet, kuten turvallisuusasiantuntija- ja koulutuspalvelut sekä turvallisuusteknologiaa ja -järjestelmiä tuottavat toimijat. (Poliisin internetsivut: Yksityinen turvallisuusala ja lupaviranomaiset). Yksityisellä turvallisuusallalla toimivien ammattinimikkeitä ovat esimerkiksi vartija, järjestyksenvalvoja, järjestyksenvalvoja ja virastomestari.

Yksityistä turvallisuusalaa rajaavat jokaisen valtion omat lait ja säädökset. Suomessa voimassa on laki ja asetus yksityisistä turvallisuuspalveluista, jonka tavoitteena on varmistaa yksityisten turvallisuuspalveluiden laatu ja luotettavuus, sekä yksityisten turvallisuuspalveluiden yhteistyö viranomaisien kanssa (LYTP 1§). Laki määrittelee muun muassa ehdot vartijaksi ja järjestyksenvalvojaksi hyväksymiselle ja turvallisuusallalla työskentelemiselle, yksityisen turvallisuuspalvelujen valvonalle, vartioimisliiketoiminnalle sekä voimankäyttö-, ase- ja järjestyksenvalvojakouluttajana toimimiselle. Lisäksi alaa säätelevät Sisäministeriön määräykset. Vartiointialan työehtosopimusta sovelletaan niihin tehtäviin ja tehtäväkokonaisuuksiin, jotka laki määrittelee vartioimistehtäviksi, sekä muihin yksityisen turvallisuusalan tehtäviin (PAM: Vartiointialan työehtosopimus).

Yksityisen turvallisuusalan työtehtäviin kuuluu kolmenliasta koulutusta. Tietyt koulutukset kuuluvat opetushallinnon alaiseen yleiseen koulutusjärjestelmään, ja niitä Sisäministeriö edellyttää kaikilta tietyissä yksityisen turvallisuusalan tehtävissä toimivilta. Yleiseen koulutusjärjestelmään kuuluu myös osia, jotka eivät lakisääteisesti ole pakollisia. Lisäksi on olemassa yleiseen koulutusjärjestelmään kuulumattomia kursseja, jotka Sisäministeriön määräysten perusteella ovat pakollisia tietyissä tehtävissä. Koulutusta on tarjolla ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa. Vuonna 2016

esimerkiksi väliaikaisena vartijana saattoi työskennellä vähimmillään 40 tunnin koulutuksen ja hyväksytyn kokeen perusteella. (LYTP.)

Viimeisimmissä lakimuutoksissa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien oikeuksia on laajennettu alueilla, joilla ennen ovat toimineet vain julkisen sektorin turvallisuusaloilla työskentelevät. Vuoden 2017 alusta alkaen vartija- nimikkeellä on voitu hoitaa tilapäisesti vartijan tehtävää poliisin säilytystiloissa (Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain muuttamisesta 652/2016). Myös vuonna 2018 on tulossa voimaan uudistus, joka laajentaa järjestyksenvalvojan oikeuksia kiellettyjen esineiden ja aineiden poisottamiseen (Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain 47 §:n muuttamisesta 1121/2017).

3.2 Yksityisen turvallisuusalan ominaispiirteet

Suomessa yksityinen turvallisuusala on ollut voimakkaassa kasvussa. 2000-luvun ensimmäisenä vuosikymmenenä ala kasvoi tasaisesti, ja esimerkiksi vuonna 2015–2016 turvallisuusala oli kaikkien palvelualojen kasvun kärjessä. Globaalit työmarkkinat näkyvät myös yksityisellä turvallisuusalalla: Suomessa alaa hallitsevat muutamat suurimmat kansainväliset yritykset, ja alalla kasvu on ollut vauhdikkainta juuri suurimmissa yrityksissä. (SVT: Palvelualojen liikevaihtokuvaaja). Suomessa yksityiselle turvallisuusalalle työskentelemiseen myönnettyjen lupien määrä oli selvässä kasvussa tarkasteluvälillä 2003–2008 (Kerttula 2010, 52), ja kääntyi laskuun vuoden 2008 jälkeen (Poliisin internetsivut: Lupatilastot). Vartija- ja järjestyksenvalvojakorttien haltijoiden tai etenkin vuosittain myönnettyjen lupien määrä ei kuitenkaan suoraan kerro, kuinka paljon alalla työskenteleviä todellisuudessa on, sillä erityisesti järjestyksenvalvojina saatetaan työskennellä vain tilapäisesti kesätapah-tumissa (Kerttula 2010, 52). Väliaikaisen ja reservityövoiman käyttö ei kuitenkaan ole alalla poikkeuksellista.

Aiemmassa tutkimuksessa on esitetty, että globalisoitumisen seurauksena turvallisuusteollisuus on kasvanut ja valtion rooli turvallisuuspalveluiden tuottajana kaventunut yleisellä tasolla (esim. Burt 2012, 22). Toisaalta teoria on saanut osakseen myös kritiikkiä: lakimuutoksista huolimatta Suomessa sekä yksityinen että julkisen puolen turvallisuusala ovat molemmat kasvaneet (Kerttula 2010, 52).

Muihin 60–80-luvulla syntyneisiin palvelualoihin verrattuna yksityinen turvallisuusala on epätyypillinen jo huomattavan miesvaltaisuutensa vuoksi. Etenkin järjestyksenvalvoja- ja vartiointialalla työvoima painottuu nuoriin miehiin. Väitöskirjassaan Teemu Tallberg (2009) esittää, että sekä yksityisen että julkisen turvallisuusalan miesvoittoisuus johtuisi sukupuolittuneesta asevelvollisuudesta, jonka kautta miesten olisi helpompaa suuntautua turvallisuusalalle (Tallberg 2009). Yleensä palvelualalla

työskenteleminen sekä palvelualoilla esiintyvä työelämän epävarmuus liitetään kuitenkin naisvaltaisiin aloihin, kuten kaupan alaan.

Yksityinen turvallisuusala poikkeaa jonkin verran muista palvelualoista myös palvelun tuottamisen kannalta. Sen sijaan, että palvelut tuotettaisiin suoraan yksittäiselle asiakkaalle, on palvelun ostajana useimmiten asiakasyritys. Konkreettisen tuotteen tai palvelun sijaan tilataan turvaa (Koskela 2009, 299) joko omaisuudelle, työntekijöille tai asiakkaille.

Turvallisuusalalla työskentelevät joutuvat keskimääräistä useammin turvattomiin tilanteisiin. Työtä saatetaan tehdä yksin, ja esimerkiksi asiakasväkivallan riski saattaa olla korkea. Yksityisellä turvallisuusalalla tietyissä työtehtävissä, kuten vartijana ja järjestyksenvalvojana toimittaessa, väkivaltatilanteiden kohtaaminen ja väkivaltaisesti käyttäytyvien tai uhkaavien henkilöiden käsittely on osa työnkuvaa. (ks. esim. Työsuojeluhallinto: Väkivallan uhka töissä; Työsuojelu -internetsivut: väkivallan uhka.) Tiettyihin yksityisen turvallisuusalan työtehtäviin vaaditaan esimerkiksi voimankäyttökoulutus- ja ensiapukoulutus.

Työsuojelu- internetsivun mukaan väkivallan uhkaa lisäävät yksintyöskentely ilta- ja yöaikaan, päihittyneiden asiakkaiden kohtaaminen, lääkkeiden tai arvotavaroiden käsittely, työpaikan sijainti joko rauhattomalla tai syrjäisellä alueella sekä asiakkaan oikeuksien tai etuuksien käsittely sekä niistä päättäminen. Tehtävästä riippuen yksityisellä turvallisuusalalla saattavat toteutua lähes kaikki nämä tekijät yhdessä työtehtävässä. Työturvallisuuslaissa on määrätty työnantajan velvollisuuksista muun muassa väkivaltatilanteiden ennakoinnissa, estämisessä, poistamisessa ja uhkaaviin tilanteisiin tai väkivaltatilanteisiin liittyvien toimenpiteiden arvioinnissa (Työturvallisuuslaki 8§ & 10§).

Yksityinen turvallisuusala on epätyypillinen myös työaikoja tarkasteltaessa. Alalla muuten epätyypilliseksi ajatellut työajat ovatkin usein tyypillisiä työskentelyaikoja, eivätkä esimerkiksi vuorotyö tai epätyypilliset ja vaihtelevat työajat sekä pitkät työvuorot eivät ole harvinaisia. Myös nollatuntisopimusta vastaavaa, niin kutsuttua reservityötä, käytetään yksityisellä turvallisuusalalla hyvin tavanomaisesti. Lisäksi vartijoista ja järjestyksenvalvojista huomattava osa on osa-aikaisia. Eri arvioiden mukaan esimerkiksi vartijoista noin puolet joko toimii väliaikaisena vartijana tai työskentelee osa-aikaisesti (Kerttula 2010, 52; van Steden & Sarre 2007, 223).

Yksityisellä turvallisuusalalla epätyypilliset työsuhteet aiheuttavat joissakin tapauksissa alan ominaispiirteiden vuoksi erityistä epävarmuutta. Aikaisemmassa tutkimuksessa esille ovat nousseet muun muassa nollatuntisopimuksella järjestyksenvalvojana työskentelemisen ongelmat: reservisopi-

muksella työskentelevä ei välttämättä saa kovinkaan paljon työtunteja, mutta irtisanoutuminen työpaikasta voi aiheuttaa karenssin työttömyysturvaan (Haapala 2016, 93). Lisäksi turvallisuusalan yritykset saattavat käyttää kilpailevan toiminnan kieltoa, joka estää työskentelemisen kilpailevalle yritykselle, vaikka yritys, jossa henkilö työskentelee, ei tarjoaisikaan työtunteja. Tällöin mahdolliset lisätienestit voi hankkia vain toiselta alalta. Myös reservisopimuksen automaattinen purkautuminen, mikäli tunteja ei ole tarjolla tietyn ajan sisällä, saattaa reservityöläiset alalla erityisen prekaariin asemaan.

4 TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen tavoitteet sekä käyttämäni kuvailevat sekä analyysimenetelmät. Analyysimenetelmiä vaihtelen aineiston tarjoamien mahdollisuuksien mukaan, mutta pääasiallisena analyysimenetelmänä käytän kuvailevia menetelmiä sekä logistista regressioanalyysia.

4.1 Tutkimuskysymykset

Suomalaista yksityistä turvallisuusalaa on tutkittu erityisesti oikeustieteellisesti (esim. Kerttula 2010; Keravuori-Rusanen 2008), mutta myös sosiologian ja kriminologian näkökulmasta (Esim. Koskela 2009; Törrönen 2004). Yksityistä turvallisuusalaa myös sivutaan usein poliisia tai muuta julkista turvallisuusalaa tutkittaessa (esim. Heinämäki 2010; Mansikka-Aho 2013). Tutkimusta prekariaattiteki-
jöistä yksityisellä turvallisuusalalla ei kuitenkaan ole tehty. Tässä tutkimuksessa analysoin yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien toteutunutta työmarkkinariskiä ja sen toteutumisen pel-
koa, sekä erilaisia työmarkkinariskiin vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteenani on selvittää, millaista epä-
varmuutta yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät kokevat työssään.

Kuten edellä on mainittu, suuri osa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevistä on nuoria. Koska
aiemmassa tutkimuksessa on noussut esille epävarmuustekijöiden tyypillisuus nuorten työelämälle
(ks. esim. Pyöriä & Ojala 2017; Nätti & Pyöriä 2017, SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016),
vertailen lisäksi nuorten palkansaaajien (18–29-vuotiaiden) sekä vanhempien vastaajien (yli 29-vuoti-
aiden) tilanteita. Myöskään eri ikäryhmiä vertailevaa, yhteiskuntatieteellistä analyysia ei suomalaisen
yksityisen turvallisuusalan tutkimuksessa ole tehty aiemmin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millaisia prekariaattikokemuksia yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevillä on?
- Eroavatko nuorten (alle 30-vuotiaiden) ja tätä vanhempien työntekijöiden kokemukset prekariaatti-
tekijöistä?

Tutkimus on poikittaistutkimus, joka kuvaa vastaajien tilanteita vuoden 2016 tammikuussa. Analyy-
sin kohdistan koko aineistoon.

4.2 Tilastolliset menetelmät

Aineistoa analysoin IBM SPSS Statistic 24.0 -ohjelmalla ristiintaulukoinnin, χ^2 -yhteensopivuustes-
tin, logistisen regressioanalyysin ja varianssianalyysin avulla. Yhteiskuntatieteellisen tutkimusperin-
teen mukaisesti pyrin analyysissa yleistettäviin tuloksiin. Tavoitteena on siis löytää muuttujien välisiä

yhteyksiä, ja tällä tavoin tuottaa perusjoukkoon yleistettävissä olevaa tietoa. (Jokivuori & Hietala 2007, 12; em. 15.) Tässä tapauksessa perusjoukko on Suomessa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät palkansaajat.

Ristiintaulukointi ja χ^2 -riippumattomuustesti

Tutkielmassa kuvailevana menetelmänä on ristiintaulukointi, jota käytän muun muassa vastaajien taustatietoihin ja ikään liittyviä jakaumia tarkasteltaessa. Ristiintaulukoinnilla tutkitaan muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia, ja tarkastelussa selvitetään, ovatko jakautumat erilaisia muuttujan eri luokissa. Kyse on siitä, kuinka monta tietyn muuttujan kuhunkin luokkaan kuuluvaa havaintoa kuuluu toisen muuttujan eri luokkiin, kuten esimerkiksi kuinka moni nuori työskentelee epätyypillisessä työsuhteessa. Ristiintaulukoinnin tilastollista merkitsevyyttä testataan khiin neliö (χ^2) -riippumattomuustestin avulla. Khiin neliötestillä voidaan selvittää, onko ristiintaulukoinnin muuttujien välillä riippuvuutta. (KvantiMOTV: Ristiintaulukointi; Heikkilä 2017, 196–198; Nummenmaa 2010, 305).

Ristiintaulukoinnissa hypoteesina on se, että testattavien muuttujien jakaumat ovat saman suuruisia, ja vaihtoehtoinen hypoteesi puolestaan se, että jakaumien välillä on eroja. Khiin neliötestin ja yhteensopivuustestin tulos tulkitaan p-arvon perusteella. (KvantiMOTV: Ristiintaulukointi) P-arvo kuvaa, millä todennäköisyydellä vaihtoehtoinen hypoteesi toteutuu (Nummenmaa 2010, 148). Joissakin tapauksissa jakaumat ovat lukumäärältään liian pieniä, jotta khiin neliötestiä voisi hyödyntää analyysissa. Niissä tapauksissa, joissa ristiintaulukoinnin tuloksissa luokkien lukumäärä on alle viisi vastaajaa, käytän Fisherin tarkkaa testiä selvittämään muuttujien välistä riippuvuutta.

Yleisemmin käytettyjä merkitsevyystasoja ovat $p < 0,001$ = tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p < 0,01$ = tilastollisesti merkitsevä, sekä $p < 0,05$ = tilastollisesti melkein merkitsevä (Nummenmaa 2010, 149). Tutkielmassa raportoin pääsääntöisesti alle 0,05:n p-arvon saavat tulokset, jolloin virhemarginaali on viisi prosenttia ja tulos pitää 95 prosentin todennäköisyydellä paikkaansa (KvantiMOTV: Hypoteesien testaus). Joissakin tapauksissa kerron myös ne tulokset, jotka eivät ole tilastollisesti merkitsevät, mikäli tulosten ilmoittaminen on analyysin kannalta muuten olennaista. Tulosten tilastollinen merkitsevyys on ilmoitettu aina tulosten yhteydessä.

χ^2 -yhteensopivuustesti

Khiin toiseen (χ^2) -yhteensopivuustestillä puolestaan tarkastellaan, millaisia kategoristen muuttujien frekvenssijakaumat ovat. Testi kertoo, eroavatko laatu- tai järjestysasteikollisten muuttujien luokkien havaitut frekvenssit oletetuista frekvensseistä. (KvantiMOTV: Hypoteesien testaus - Ei-parametriset

testit; Nummenmaa 2010, 301–302). Käytän khii toiseen -yhteensopivuustestiä selvittäessäni, eroavatko tämän pro gradu -tutkimuksen tulokset kaikkien suomalaisten palkansaajien tilanteista.

Varianssianalyysi

Varianssianalyysia hyödynnetään tarkasteltaessa selitettävien muuttujien ryhmäkeskiarvoja. Selitettävä muuttuja on sellainen, että sen aritmeettinen keskiarvo on laskettavissa, eli muuttujan on oltava vähintään kaksiluokkainen, kategorinen muuttuja. Selittävän muuttujan puolestaan tulee olla normaali-jakautunut. (KvantiMOTV: Varianssianalyysi; Jokivuori & Hietala 2007, 153–154). Analyysissa vertailtavien ryhmien on myös oltava yhtä suuria sekä vertailtavien ryhmäkokojen kooltaan vähintään 20 (KvantiMOTV: Varianssianalyysi). Varianssianalyysia käytän selvittäessäni, eroavatko alle 30-vuotiaiden ja tätä vanhempien palkkakkeskiarvot toisistaan.

Varianssianalyysissa selitettävän muuttujan varianssi, eli keskihajonnan neliöjuuri, jaetaan kahteen osaan. Ensimmäinen varianssi mittaa luokkien sisäistä hajontaa, ja toinen luokkien keskiarvojen välistä hajontaa. Varianssianalyysissa lähtöoletuksena on se, että varianssit ovat yhtä suuria. Mikäli variansseilla ei juurikaan ole eroa, on todennäköistä, että niiden keskiarvot ovat samankaltaisista jakaumista, jolloin varianssianalyysin lähtöoletus toteutuu. (KvantiMOTV: Varianssianalyysi; Nummenmaa 2010, 19.)

Varianssianalyysin tuloksia tulkitaan Fisherin F-testin merkitsevyytensä avulla. Jos F-testi on tilastollisesti merkitsevä, kumoutuu nollahypoteesi ja ainakin kahden muuttujan ryhmän keskiarvojen välillä on ero. Varianssianalyysi ei kuitenkaan anna tarkkaa tietoa siitä, mistä keskiarvoerot johtuvat, vaan se kertoo ainoastaan poikkeavuuden olemassaolon, mikäli yksi tai useampi testatuista keskiarvoista poikkeaa muista keskiarvoista. (Nummenmaa 2010, 19.)

Logistinen regressioanalyysi

Logistista regressioanalyysia käytän tutkiessani ristiintaulukoinneissa esille nousseita vastaajaryhmien eroja. Binäärisellä logistisella regressiolla selvitetään havaintoyksikköjen jakautumista kaksiluokkaisen, kategorisen muuttujan luokkiin, ja se mittaa todennäköisyyttä riskikertoimien (*odds*) kautta. Kaksiluokkaisen selitettävän muuttujan lisäksi mallin edellytyksiä ovat toisistaan riippumattomat selittävät muuttujat, eli riippumattomuustestauksessa muuttujien välinen riippuvuus ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p > ,05$). Logistisen regression luomassa mallissa selittävät muuttujat ennustavat selitettävän muuttujan vaihtelua. (Nummenmaa 2010, 330–333.)

Jokaisesta selitettävästä muuttujasta asetetaan jokin luokka vertailukohteeksi (esimerkiksi ikämuuttujasta nuoret vastaajat), johon muita muuttujan luokkia verrataan. Logistisessa regressioanalyysissä määritellään riskiluku, josta käytetään myös termiä *vetosuhde*. Vetosuhde kertoo, vähentääkö vai lisääkö tarkasteltavan muuttujan luokka riskiä kuulua selitettävän muuttujan luokkaan, kuten lisääkö nuori ikä riskiä työskennellä epätyypillisessä työsuhteessa. Riskiluvun luottamusväliksi valitsin aiemmin mainitun 95 prosenttia, mikä on yhteiskuntatieteissä yleisesti käytetty merkitsevyyden taso.

Mallin selitysaste puolestaan arvioi, kuinka suuren osan selitettävän muuttujan vaihtelusta logistisen regression muodostama malli kuvaa. Yhteiskunta- ja muissa ihmistieteissä selitysaste jää yleensä noin 20 prosenttiin. Logistisessa regressiossa selitysaste ei kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia havainnoista on luokiteltu oikein mallin avulla, vaan toimii ennemmin apuvälineenä mallin selitysasteen arvioimisessa (Nummenmaa 201, 338.) Myös logistinen regressioanalyysi antaa lisäksi arvioitua tulokset siitä, kuinka hyvin muodostettu malli ennustaa havaintojen kuulumista tiettyyn luokkaan.

Logistinen regressio on käyttökelpoisin analyysimenetelmä silloin, kun selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen ja selittäviä muuttujia useita (Jokivuori & Hietala 2007, 58). Logistista regressiota hyödynnäkin läpi analyysiosion tutkiessani esimerkiksi työmarkkinariskin toteutumista, epätyypillisen työn tekemistä sekä koulutuksen ja työn vastaavuutta eri vastaajaryhmissä. Koska logistinen regressioanalyysi mahdollistaa useamman taustamuuttujan vaikutuksen analysoimisen samanaikaisesti, mahdollistuu iän lisäksi muidenkin selittävien muuttujien ottaminen mukaan malliin. Osa taustamuuttujista korreloivat keskenään, joten joissakin analyysissä malleja on useampia.

Analyyseissä muodostamieni mallien tarkemmat tilastolliset tulokset, kuten riskiluku ja sen luottamusväli, löytyvät liitteestä 4.

5 AINEISTO JA ANALYYSIIN VALITUT MUUTTUJAT

Analyysissa käytän yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleviä edustavaa kyselyaineistoa, joka käsittelee palkansaajien työssään kokemaa epävarmuutta ja epätyypillisyyttä. Tässä kappaleessa esittelen aineiston, analyysissa käytetyt muuttujat ja kerron perusjakaumia aineistosta. Kuvailevina menetelminä käytän ristiintaulukointia ja graafisia esityksiä.

5.1 Aineiston esittely

Tutkimusaineistona on vastaukset kyselylomakkeeseen (liite 3), joka tehtiin yhteistyössä PAMin yhteiskuntapoliittisen kehittämisasiantuntijan sekä turvallisuusalan työelämäasiantuntijoiden kanssa. Aineistonkeruu lähti omasta aloitteestani, mutta kyselyn vastaukset kerättiin pro gradu -tutkielman lisäksi myös PAMin hyödynnettäväksi. Järjestelystä kerrottiin kyselyn saatteessa (liite 2). Osa kysymyksistä, esimerkiksi jotkin taustakysymykset ja työssä koettua väkivaltaa koskeva osuus, olivat samoja kuin PAMin aiemmin tekemässä työsuojelua koskevassa kyselyssä. Tutkimukseni analyysi kuitenkin kohdistuu prekariaattitekijöihin, eli vain tiettyyn osaan aineistosta.

Kyselyn luokittelin neljään osa-alueeseen, joihin kysymykset liittyivät: työsuhteen ominaispiirteisiin, työssä koettuun väkivaltaan ja sen uhkaan, työn epätyypillisyyteen sekä palkansaajan vaikutusmahdollisuuksiin. Näiden lisäksi kysyttiin taustatietoja, kuten vastaaja sukupuolta, koulutusta ja työsuhteeseen liittyviä tietoja, kuten työsuhteen kestoa ja vastaajan ammattinimikettä. Osassa kyselyssä olevista patteristoista on hyödynnetty Tilastokeskuksen vuoden 2014 työvoimatutkimuksen kysymyksiä tai PAMin työturvallisuuskyselyä vuodelta 2013. Nämä kohdat on merkitty liitteenä olevaan kyselyyn.

Kyselyhetkellä yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien ammattiliitto oli PAM joko suoraan PAMin tai Turvallisuusalan ammattiliitto ry:n kautta, joka on PAMin jäsenliitto. Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol -työkalulla ja vastaukset kerättiin välillä 12.-31.1.2016. Linkki kyselyyn lähetettiin PAMin postituslistan kautta arviolta 2500:lle yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevälle henkilölle (sähköpostitse lähetetty motivaatiokirje liitteessä 1). Vastauksia kyselyyn tuli 337, eli vastausprosentti oli noin 13. Vastaajia oli tarkoitus houkutella myös arvonnalla, mutta siitä ei laitettu mainintaa saatekirjeeseen. Kyselyyn vastanneilla tuntuikin olevan vahva sisäinen motivaatio kyselyyn vastaamiseen päätellen lomakkeen täyttöasteesta sekä selvästi harkituista ja perusteellisista vastauksista. Arvonnasta oli kuitenkin maininta kyselylomakkeen alussa, ja lomakkeen täytettyään vastaaja sai erillisen linkin, johon pystyi jättämään yhteystietonsa. Vastaajien kesken PAM arpoi 50 euron suuruisen lahjakortin S-ryhmän liikkeisiin.

5.2 Aineiston rajoitukset

Kyselyn ja tutkimuksen kohdeperusjoukkona, eli kiinnostuksenkohteena olevat yksiköt (Heikkilä 2017), ovat kaikki Suomessa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät henkilöt. Tavoitettavissa oleva osuus kohdeperusjoukosta (*kehikkoperusjoukko*; Heikkilä 2017), on kuitenkin suppea. Käytännön syistä kysely lähetettiin ammattiliiton postituslistan kautta, sillä itsenäinen aineistonkeruu ei olisi tavoittanut näin laajaa vastaajajoukkoa. Kyselyn vastaajissa on siis mukana vain ammattiliittoon kuuluvia henkilöitä. Ammattiliiton tarjoaman tuen ja tiedon vuoksi liiton jäsenten voi olettaa olevan vähemmän prekaarissa asemassa kuin liittoon kuulumattomien, ja myös olevan tietoisempia työntekijöiden oikeuksista. Kuulumisen ammattiliittoon onkin todettu vähentävän epävarmuuden kokemuksia verrattuna niihin työntekijöihin, jotka eivät kuulu ammattiliittoon (Anderson & Pontusson 2007). Lisäksi voi olettaa, että kyselyyn vastanneet ovat ammattiliittoon kuuluvienkin ryhmässä keskimääräistä kiinnostuneempia työhön ja sen epäkohtiin vaikuttamisesta. Kyselyn tavoittama kehikkoperusjoukko siis tuskin sisältää kaikkein prekaarimmassa asemassa olevia yksityisen turvallisuusalan palkansaaajia.

Lisäksi yleisellä tasolla kvantitatiiviseen työelämän epävarmuuden mittaamiseen kytkeytyy olennainen ongelma, jonka muiden muassa Leena Åkerblad huomioi väitöskirjassaan *Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus* (2014). Prekariaatin tutkiminen Suomessa on pitkälti epävarmuuteen ja sirpaleiseen työhön keskittyvää, ja samalle lähtökohdalle rakentuu myös oma pro gradu -tutkielmaani aineistonkeruu ja analyysi. (Åkerblad 2014, 17-18.) Kuten luvussa 2.4 on mainittu, kvantitatiivisella tutkimuksella ei myöskään saada otetta niistä tunteista ja kokemuksista, jotka prekariaattiin kuulumiseen liittyvät. Tämä rajoitus on hyvä pitää mielestä pro gradu -tutkielmaa lukiessa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on kuitenkin ennen kaikkea tulosten yleistettävyys, joka edustavassa aineistossa toteutuukin.

Aineiston analyysi mukailee osin luvussa 2.1 esiteltyä Pyöriän ja Ojalan viisiluokkaista määritelmää suomalaisen prekariaatin ominaispiirteistä. Kyselylomakkeella ei kuitenkaan tavoiteta heikkoja työllistymismahdollisuuksia. Työllistymismahdollisuuksia lähimpänä ovat toteutunutta työmarkkinariskiä sekä työmarkkinariskin pelkoa kuvaavat analyysit. Lisäksi analyysissa ovat mukana vastaajien palkka sekä työssä koettu väkivalta tai sen uhka.

Joitakin aineistoon liittyviä ongelmia nousi esille analyysin aikana. Ensinnäkin vastaajamäärä on verrattain vähäinen ja työsuhdetyypin ja päätoimen näkökulmasta melko homogeeninen, jolloin ryhmien välisiä eroja oli mahdollista tutkia vähemmän kuin odotin. Vastaukset olivat joissakin tapauksissa vaikeasti tulkittavia: vastaajat olivat saattaneet esimerkiksi ilmoittaa olevansa sekä työttömiä että

työskentelevänsä osa-aikaisena tai reservisopimuksella. Tällöin kyseessä on luultavasti tilanne, jossa henkilöllä on nollatunti- tai tarvittaessa töihin kutsuttavan työsopimus, mutta käytännössä työtä ei ole tarjolla, joten vastaaja kokee itsensä työttömäksi. Epäselvyyden vuoksi olen kuitenkin joutunut jättämään joitakin tämänkaltaisia vastauksia huomioimatta.

5.3 Analyysissa käytetyt muuttujat

Taustamuuttujina eli selittävinä muuttujina käytän vastaajien ikää ja sukupuolta sekä työsuhdetyyppejä (taulukko 1). Työsuhdetyyppi on joissakin tapauksissa myös selitettävä muuttuja. Työn epätyypillisyyttä käsittelen sekä selitettävänä että selittävänä muuttujana, joka saattaa ilmentää epävarmuustekijöitä ja olla yhteydessä prekariaattitekijöiden toteutumiseen. Yhteyttä prekariaattitekijöihin puolestaan kuvaavat epätyypillisen työn kautta esille noussut toteutunut työmarkkinariski, työmarkkinariskin pelko, vastaajan toimeentulo ja vaikutusmahdollisuudet työssä. Tutkimuksessa selvitän, mitkä vastaajaryhmät tekevät epätyypillistä työtä, ja kuinka epätyypillinen työsuhde vaikuttaa työmarkkinariskin toteutumiseen ja sen pelkoon. Lisäksi selvitän vastaajan iän yhteyttä kaikkiin taulukossa 1 esiteltyihin välittäviin ja selitettäviin tekijöihin.

Taulukko 1. Analyysissa käytetyt selittävät ja selitettävät muuttujat		
Taustamuuttujat (selittävät muuttujat)	Työn ominaispiirteet/ epätyypillinen työ	Prekariaattitekijät (selitettävät muuttujat)
Ikä	Työtuntien vastaavuus työsopimukseen nähden	Toteutunut työmarkkinariski
Sukupuoli	Osa-aikatyö: vastentahtoinen/ omaehtoinen	Työmarkkinariskin pelko
Työsuhdetyyppi	Työajat: epätyypilliset/ ta- vanomiaset	Toimeentulo: palkka
Koulutus		

Pääasiallisena taustamuuttujana käytän vastaajan ikää, jonka luokittelen luvussa 2.5 esiteltyin perusteiden alle 30-vuotiaisiin nuoriin sekä 30-vuotiaisiin tai vanhempiin vastaajiin. Kuten aiemmin kerroin, aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että koko Suomen työikäisiä tarkasteltaessa nuorilla esimerkiksi toteutunut työmarkkinariski ja epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleminen on yleisempää kuin vanhemmilla (Pyöriä & Ojala 2017; Nätti & Pyöriä 2017, SVT: Työllisyys ja työttömyys vuonna

2016). Tässä tutkimuksessa selvitän, pitääkö aiempi tulos paikkaansa myös yksityisellä turvallisuus-alalla työskentelevien palkansaaajien keskuudessa.

Prekariaattitekijöiden tyypillisuus riippuu iän lisäksi myös sukupuolesta. Naiset esimerkiksi tekevät miehiä useammin pienipalkkaista tai epätyypillistä työtä (esim. Antila 2006, 10). Tässä tutkimuksessa sukupuoli on oleellinen selittävä tekijä jo sen vuoksi, että tutkittava ala on hyvin miesvoittainen. Vertailen siis myös nais- ja miesvastaajien kokemuksia epävarmuustekijöistä ja epätyypillisen työn tekemisestä.

Selittävänä muuttujana käytän myös työsuhdetyyppiä. On esitetty, että prekarisaation oletettu lisääntyminen johtuisi osittain siitä, että työtä teetetään vain tiettyyn ja usein lyhytaikaiseen tarpeeseen (Haapala 2016, 41). Turvallisuus-alalla tyypillistä onkin esimerkiksi väliaikainen tapahtumavartiointi ja -järjestyksenvalvonta sekä väliaikaisten rakennustyömaiden vartiointi. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä toteutunut työttömyys oli yleisempää kuin niillä, joiden työsopimus oli vakituinen (Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017, 9). Työsuhdetyyppi on selkeyden ja käytettyjen menetelmien vaatimusten vuoksi luokiteltu joissakin analyysin osissa vakituisen koko-aikatyöhön ja muihin, epätyypillisiin työnteon muotoihin.

Kuten luvussa 3.2 kerrottiin, työtehtävästä riippuen yksityisellä turvallisuus-alalla työskenteleminen ei välttämättä vaadi kurssien lisäksi muuta koulutusta. Joissakin analyysin kohdissa koulutusmuuttuja on mukana selittävänä. Korkeakoulutetuilla prekaarin työn riskiä pidetään yleensä matalampana verrattuna matalasti koulutettuihin. Ylikoulutus tai muuten koulutusta vastaamaton työ sen sijaan on tekijä, joka saattaa kertoa prekaarin työn tekemisestä. (Pyöriä ja Ojala 2017.) Koulutuksen taso liittyy myös epätyypillisessä työsuhteessa työskentelemiseen. Viime vuosina korkeammin koulutetut ovat tehneet osa-aikatyötä vähemmän kuin keskiasteen koulutuksen omaavat työntekijät, ja keskiasteen koulutetut puolestaan perusasteen koulutettuja vähemmän (Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017, 18). Työolotutkimuksissa on havaittu, että matalasti koulutettujen keskuudessa määräaikaisen työn tekemien on ollut hieman yleisempää korkeammin koulutettuihin verrattuna (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 347).

Analyysin varsinaisena kohteena on viisi osa-aluetta: koulutuksen ja työn vastaavuus, työn epätyypillisuus, työmarkkinariski ja sen pelko, työpaikkaväkivallan kokeminen ja sen uhka, sekä vastaajan palkka ja toimeentulo. Työssä koettua väkivaltaa ja sen uhkaa analysoin, sillä aihetta ei ole juurikaan tutkittu, vaikka väkivaltakokemukset ovat yksityisellä turvallisuus-alalla verrattain yleisiä. Koska työn prekaari on tapana liittää epätyypillisiin työsuhteisiin (esim. Ylhäinen 2015, 64), tutkin epätyypillisiä työsuhteita sekä selittävänä että selitettävänä tekijänä. Lisäksi analyysin kohteena on toteutunut

työmarkkinariski, jota pidetään yhtenä prekariaattitekijänä (Pyöriä & Ojala 2017, 45). Tutkin myös vastaajajoukon kokemuksia työmarkkinariskin pelosta, joka ilmentää prekaaria työtä koetun epävarmuuden kautta (Pyöriä & Ojala 2017). Toimeentulo puolestaan on oleellinen osa työn tuottamaa hyvinvointia ja ennustettavuutta (Åkerblad 2011), joten analyysissä mukana ovat myös eri vastaajaryhmien väliset palkkaerot. Epävarmuustekijöiden kasautuminen on yleisesti liitetty prekariaattiin (Pyöriä & Ojala 2012; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005), joten tutkin myös eri vastaajaryhmissä toteutuneita työmarkkinariskejä.

Joistakin prekariaattikyselyn kysymyspatteristoista muodostin analyysia auttavia summamuuttujia. Koettua työmarkkinariskiä tai epävarmaa työtä mittaavista kysymyksistä tein summamuuttujan⁷, jossa mukana oli viimeisen 12 kuukauden sisällä toteutunut työttömyys, lomautus, reservi- tai vuokratyö.

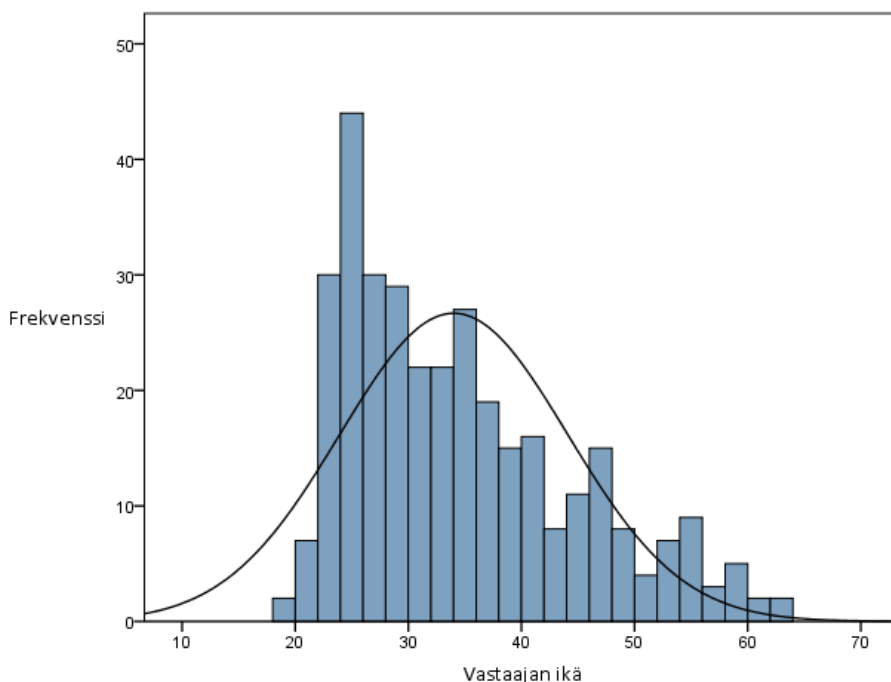
Logistisessa regressiossa muodostin taustamuuttujien, työn ominaispiirteiden, ja joissakin tapauksissa toteutuneen työmarkkinariskin pohjalta analysoitavaa muuttujaa selittäviä malleja. Analyysia varten testasin kaikkien selittävien muuttujien välisen korrelaation, mikä oli joidenkin taustamuuttujien (esim. ikä, työsuhdetyyppi) välillä voimakasta (ks. Liite 5). Näissä tapauksissa otin malliin mukaan logistisen regressioanalyysin edellytysten mukaan vain ne taustatekijät, jotka eivät korreloineet keskenään.

Lisäksi tietyissä tapauksissa olen jättänyt osan vastaajajoukosta analyysin ulkopuolelle. Joissakin tapauksissa vastaajat olivat ilmoittaneet olevansa sekä työttömiä että osa-aikaisessa työsuhhteessa. Näissä tapauksissa vastaajat eivät ole mukana työsuhdetta koskevissa analyyseissa, sillä heidän tarkkaa työmarkkinatilannettaan ei voida edellä kuvatun kaltaisten vastausten perusteella tietää. Niissä tapauksissa, joissa taustamuuttujana on sukupuoli, en ole ottanut analyysiin mukaan vastaajia, jotka olivat valinneet sukupuolta koskevassa kysymyksessä vaihtoehdon ”muu/ en halua ilmoittaa”. Kyseisen vaihtoehdon valinneita oli niin, ettei muilla kuin mies- tai naisvastaajien tuloksilla ole tilastollista merkitsevyyttä. Lisäksi logistinen regressioanalyysi edellytti sukupuolta koskevan muuttujan jakamista vain kahteen luokkaan.

⁷k23. (valitse sinua kuvaavat vaihtoehdot) ”Oletko ollut viimeisen 12 kuukauden aikana työttömänä, lomautettuna, reservityössä ja/tai vuokratyössä?” sekä k24 ” Onko asiakasyritys tai -yritykset, jolle työskentelet, kilpailuttanut turva-alan yritystä viimeisen 12 kk:n aikana?” Reliabiliteettitestauksen perusteella Cronbachin alfa parani (.402 → .502), kun k24 jätettiin summamuuttujasta pois.

5.4 Aineiston tarkastelu: keitä kyselyyn vastasi

Nuorin vastaaja oli iältään 19 vuotta ja vanhin 62 vuotta (keskiarvo 34 vuotta, keskihajonta 10,1 vuotta; kuvio 1). Vastaajista viidesosa oli yli 45-vuotiaita, kaksi kolmasosaa 30–44-vuotiaita, neljäsosa 25–29-vuotiaita ja vajaa viidesosa 19–24-vuotiaita.



ka=34,0
kh=10,08

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (n=337)

Yksityisen turvallisuusalan työvoima on voimakkaasti miesvoittoista, ja keräämässäni aineistossa vastaajista naisia oli neljäsosa (taulukko 2). Miehiä oli 75 prosenttia, ja joissakin yksittäisissä tapauksissa vastaajat joko olivat muunsukupuolisia tai eivät halunneet ilmoittaa sukupuoltaan.

Koska yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien sukupuolijakaumasta ei ole virallista tietoa, ei voida testata, millä tavalla aineiston sukupuolijakauma vastaa todellista sukupuolijakaumaa. Yleisesti naisten on kuitenkin todettu vastaavan survey-tutkimuksiin miehiä useammin (esim. Tuominen, Joronen & Laihin 2014, 29; Erola 2004; 17). Voisi siis olettaa, että naiset olisivat tässäkin tapauksessa vastanneet kyselyyn miehiä aktiivisemmin, ja todellinen sukupuolijakauma alalla saattaisi olla jopa miesvoittoisempi.

Keskiasteen koulutus oli 85 prosentilla vastaajista (taulukko 2). Korkeakoulututkinnon oli suorittanut yhdeksän ja pelkän perusasteen koulutuksen seitsemän prosenttia.

Päätoimeen pystyi kyselyssä vastaamaan olevansa joko työssä, työttömänä, perhevapaalla tai opiskelemassa. Kaikista vastaajista 95 prosenttia oli päätoimisesti töissä (taulukko 2). Pieni osa vastaajista ei ollut työsuhteessa vastaushetkellä, ja jotkut opiskelivat päätoimisesti. Alle 30-vuotiaista nuorista työttömänä oli neljä prosenttia ja päätoimisia opiskelijoita kuusi prosenttia (taulukko 2). Tätä vanhemmista puolestaan työttömiä ja opiskelijoita oli molempia vain yksi prosentti. Mikäli tuloksissa viitataan työsuhteen ominaispiirteisiin, ovat kyseessä tulokset vain niiden vastaajien osalta, jotka ilmoittivat olleensa vastaushetkellä päätoimisesti työssä tai työssäkäyviä opiskelijoita.

Taulukko 2. Vastaajien taustatiedot iän perusteella

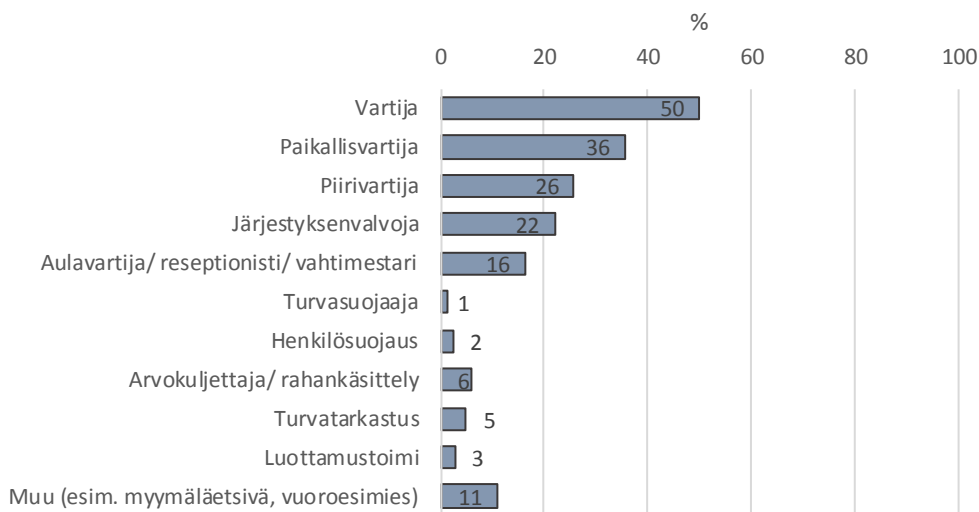
	Yhteensä	18–29 -vuotiaat ² (n = 127–142)	30-vuotiaat ja vanhemmat (n = 192–195)	p-arvo ³
	%	%	%	
Sukupuoli				,670
Nainen	25	23	27	
Mies	75	77	72	
Muu/ ei halua ilmoittaa	1	1	1	
Koulutustausta				,345
Perusaste	7	6	7	
Keskiaste	85	89	82	
Alempi korkeakoulu	8	5	10	
Ylempi korkeakoulu	1	1	1	
Pääasiallinen toiminta				,001
Työssä	95	89	99	
Työtön	2	4	1	
Perhevapaalla	0	1	0	
Opiskelija	3	6	1	
Työvuodet nykyisen työnantajien palveluksessa¹				<,001
Alle vuosi	14	22	9	
1–5 vuotta	39	58	26	
Yli 5 vuotta	47	20	65	

¹Mukana vain vastaushetkellä työsuhteessa olleet vastaajat. ²Jatkossa "nuoret". ³Tarkka p-arvo.

Vastaajilta kysyttiin myös, minkä ammattinimikkeen tai -nimikkeiden alla he työskentelivät. Vastaajista puolet työskenteli vartijana, ja kolme viidestä paikallis- tai piirivartijana (kuvio 2). Järjestyksenvalvojana työskenteli viidesosa ja vahtimestarina tai vastaavana aulatyöntekijänä 16 prosenttia

vastaajista. Kolme viidesosaa vastaajista työskenteli vain yhdellä ammattinimikkeellä, viidesosa kahdella ja kymmenesosa kolmella. Yhdeksän prosenttia vastaajista ilmoitti työskentelevänsä vastaushetkellä neljän tai useamman ammattinimikkeen alla. Työnkuvan vaihtelevuus erityisesti vartiointi- ja järjestyksenvalvontatehtävien välillä onkin yksityisellä turvallisuusalalla yleistä, sillä asiakasyritysten tarpeet vaihtelevat. Useille asiakasyrityksille työskennellessä esimerkiksi viikonloput saattavat painottua järjestyksenvalvontaan ja arkipäivät puolestaan erilaisiin vartiointitehtäviin.

Kolme prosenttia vastaajista ilmoitti työskentelevänsä luottamustehtävässä, osa heistä päätoimisesti. He vastasivat myös ahkerasti kyselyn avoimiin kysymyksiin. Koska kysely lähetettiin ammattiliiton postituslistan kautta, luottamushenkilöiden vastaukset luultavasti painottuvat aineistossa todellista tilannetta enemmän.



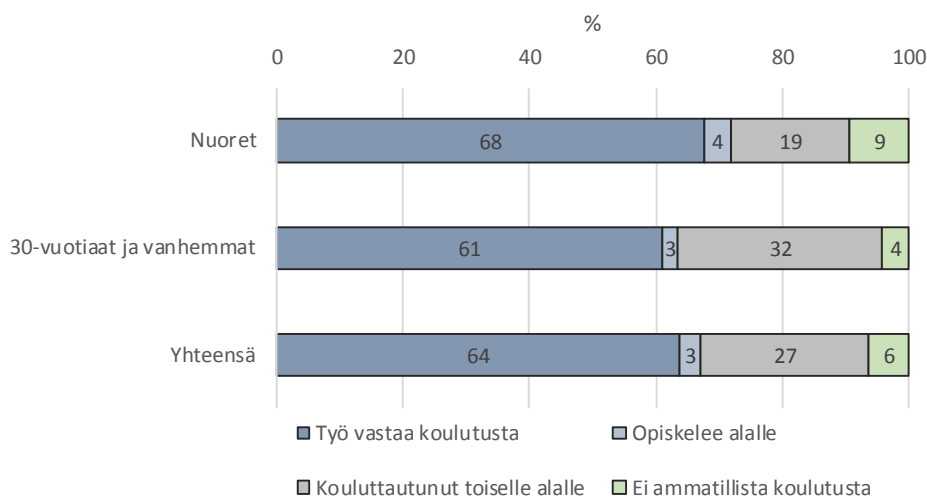
Kuvio 2. Vastaajien ammattinimike (n = 337). Vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon.

6 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimustulokset. Tarkastelen aineistoa koulutuksen ja työn vastaavuuden, työn epätyypillisyyden, työmarkkinariskin, tulevaisuusodotusten, työpaikkaväkivallan ja sen uhan sekä vastaajien palkan kautta. Aineistoa analysoin ristiintaulukoinnin, logistisen regressioanalyysin sekä varianssianalyysin avulla. Vastaajamäärät ja analyysien p-arvot on ilmoitettu pääsääntöisesti graafisten esitysten yhteydessä.

6.1 Koulutuksen ja työn vastaavuus

Kyselyhetkellä tehty työ vastasi koulutusta noin kahdella kolmesta vastaajasta: koulutusta vastaavaa työtä teki heistä 64 prosenttia (kuvio 3). Vastaajista kolme prosenttia ilmoitti opiskelevansa turvallisuusalan koulutusta kyselyn toteuttamisen aikana. 27 prosenttia puolestaan oli kouluttautunut muihin kuin yksityisen turvallisuusalan tehtäviin, ja kuudella prosentilla vastaajista ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta.



$p < .05$

Kuvio 3. Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien koulutuksen ja työn vastaavuus (n=337)

Suurin osa jollekin muulle alalle kouluttautuneista oli suorittanut keskiasteen tutkinnon ($p < .001$). Alemman korkeakoulututkinnon puolestaan oli suorittanut vajaa neljäsosa eri alalle kouluttautuneista, ja ylemmän korkeakoulututkinnon muutama yksittäinen vastaaja.

Koulutuksen ja kyselyhetkellä tehdyn työn vastaavuus ei vaihdellut merkittävästi nuorten ja 30-vuotiaiden ja tätä vanhempien kesken. Nuoret opiskelivat turvallisuusalaa hieman vanhempia vastaajia

useammin, kuten iän puolesta voikin olettaa. Nuoret vastaajat olivat myös vanhempia harvemmin ammatillisesti kouluttautuneita: kyselyyn vastanneista nuorista yhdeksällä prosentilla ei ollut ammatillista koulutusta, kun taas vanhemmista vastaajista tilanne oli samanlainen neljällä prosentilla.

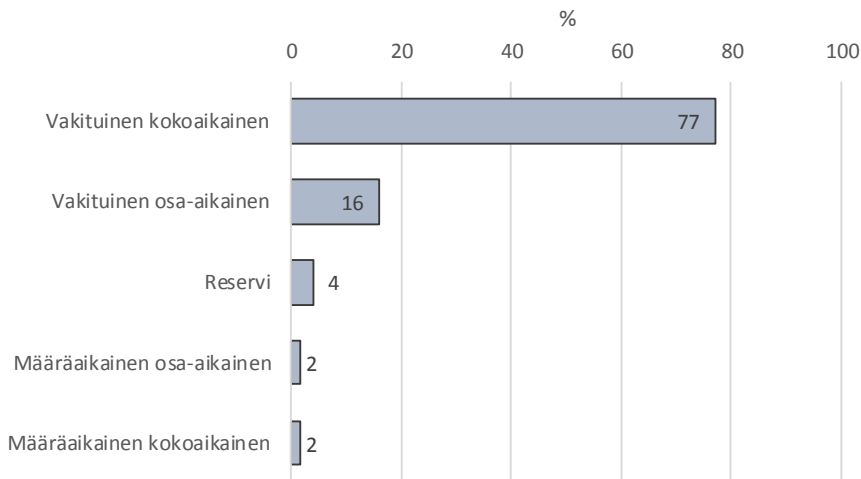
Mielenkiintoinen tulos oli, että vanhemmat vastaajat kertoivat nuoria useammin, ettei työ vastannut heidän saamaansa koulutusta. Logistisen regressioanalyysin perusteella sukupuolen ja iän vaikutus selitti kaksi prosenttia siitä, työskentelikö vastaaja koulutustaan vastaavassa työssä. Vanhemmilla vastaajilla oli korkeampi riski olla koulutusta vastaamattomassa työssä nuoriin verrattuna (vetosuhde 1,4), ja myös naisilla riski oli hieman korkeampi. Tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=,097$; ks. liite 4 tarkemmista tilastollisista tuloksista).

Koulutusta vastaamaton työ on prekariaattitekijä erityisesti työskennellessä omaa koulutustaustaa alemman koulutustason tehtävissä (esim. Kalleberg 2011, 8). Ammattinimikkeestä riippuen yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleminen ei välttämättä vaadi pitkää koulutusta, joten tässä mielessä esimerkiksi alanvaihto yksityiselle turvallisuusalalle on usein helppoa, eikä kyseessä välttämättä ole lainkaan epävarma työmarkkinatilanne. Vastaajien tilanteesta ei prekariaattikyselyn perusteella kuitenkaan saada yksityiskohtaista tietoa, joten koulutuksen ja työn vastaavuudesta ei tässäkään mielessä voida vetää johtopäätöksiä vanhempien vastaajien prekariaattiin kuulumisesta.

6.2 Työn epätyypillisuus

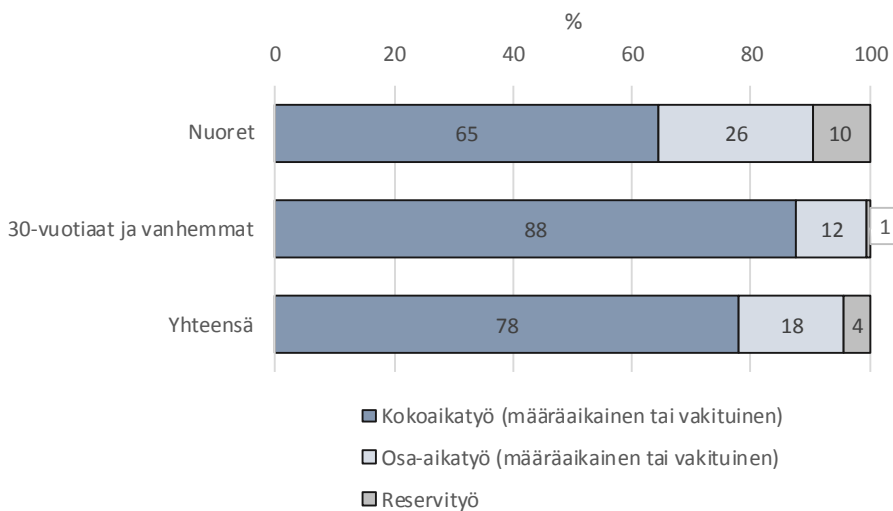
Työsuhdetyyppi

Kolme neljästä vastaajasta työskenteli vakituisessa kokoaikatyössä (kuvio 4). Toiseksi yleisintä oli työskennellä vakituisesti osa-aikaisena. Reservityövoimaan kuului vastaajista neljä prosenttia, samoin kuin määräaikaissä työsuhteissa työskenteleviin.



Kuvio 4. Vastaajien työsuhtedyyppi (n = 328). Mukana vain vastaushetkellä työsuhteessa olleet vastaajat.

Nuoret palkansaaajat työskentelevät epätyypillisissä työsuhteissa vanhempia useammin (esim. Keinänen 2010). Ilmiö näkyi myös prekariaattikyselyn tuloksissa (kuvio 5). Nuorista 38 prosenttia teki muuta kuin vakituista kokoaikatyötä. 30-vuotiaista tai vanhemmista vastaajista muulla kuin vakituksella kokoaikasopimuksella työskenteli vain 14 prosenttia. Vaikka epätyypilliset työsuhteet olivat yleisempiä nuorten keskuudessa, yli 55-vuotiaat vastaajat tekivät osa-aikatyötä useammin 30–54-vuotiaisiin verrattuna ($p<.001$). Muut epätyypillisen työn muodot olivat kuitenkin selvästi tyypillisiä nuorille. Määräaikaisesti tai reservityössä työskenteleminen oli yli 29-vuotiaiden vastaajien keskuudessa hyvin harvinaista.



$p<.001$.

Kuvio 5. Vastaajien työsuhtedyyppi iän mukaan (n=330). Mukana vain vastaushetkellä työsuhteessa olleet vastaajat.

Testasin iän ja työsuhdetyypin yhteyttä myös logistisella regressioanalyysillä. Logistisen regressioanalyysin mukaan yli 29 vuoden ikä ennusti vahvasti työskentelyä vakituisessa työsuhteessa (vetosuhde 4,257, $p < ,001$). Vetosuhde kasvoi ikävuosien myötä. Vetosuhde kasvoi myös sitä mukaa kun vastaajien koulutustaso nousi, samoin miehillä vetosuhde oli suurempi verrattuna naisiin. Nämä tulokset eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä (ks. Liite 4). Yhteensä iän, sukupuolen ja koulutustason muodostama malli selitti 16 prosenttia työsuhdetyyppien vaihtelusta eri ryhmien kesken.

Vaikka yksityisen turvallisuusalan prekariaattikyselyyn vastanneista vajaa puolet oli nuoria ja osa vastaajista myös työskenteli opintojen ohella, työsuhteiden epätyypillisuus ei korostunut aineistossa. Vuoden 2016 työvoimatutkimukseen verrattuna yksityisellä turvallisuusalalla työskenneltiin sekä vakituisessa kokoaikatyössä että vakituisessa osa-aikatyössä hieman useammin verrattuna kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin. Yksityisen turvallisuusalan palkansaaajista vakituisessa kokoaikatyössä oli 77 prosenttia ja kaikista suomalaisista palkansaaajista 72,8 prosenttia. Määräaikaisessa kokoaikatyössä puolestaan työskenneltiin yksityisellä turvallisuusalalla selvästi harvemmin⁸. Yksityisen turvallisuusalan palkansaaajista vain kaksi prosenttia oli määräaikaisessa kokoaikatyössä, kun taas kaikista suomalaisista palkansaaajista 11,2 prosenttia.

Etenkin määräaikaisilla työntekijöillä yleisin yksittäinen peruste tehdä tai määräaikaista koko- tai osa-aikatyötä on se, ettei pysyvää tai kokoaikaista työtä ole tarjolla (esim. SVT: Työolotutkimus 2014 ja 2016; Ojala, Kauhanen & Nätti 2014, 37). Myös prekariaattikyselyyn vastanneiden keskuudessa kokoaikatyön puute oli yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen. Niistä vastaajista, jotka työskentelivät osa-aikaisesti tai kuuluivat reservityövoimaan, 70 prosenttia ilmoitti osa-aikaisuuden syyksi sen, ettei työtunteja ollut tarjolla enempää. Viisi prosenttia osa-aikaisesti työskentelevistä kertoi työskentelevänsä useammalle kuin yhdelle työnantajalle, mutta siitä huolimatta tunteja ei ollut tarjolla heidän tarpeisiinsa riittävästi.

Osa-aikaisesti työskentelevistä 13 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti opintojen vuoksi, ja kahdeksan prosenttia perhe- tai terveyssyistä tai muuten omasta halustaan. Ohessa on esimerkkejä vastaajien kirjoittamista syistä osa-aikaisena työskentelemiselle:

⁸ χ^2 -yhteensopivuustestin ja vuoden 2016 tietojen mukaan yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien ($n=330$) ja kaikkien Suomen palkansaaajien ($n=2\,076\,000$) työsuhdetyyppien jakauman välillä on tilastollisesti merkitsevä ero: $\chi^2(3)=79,249$; $p < ,001$. Analyysissa reservityö on laskettu mukaan vakituisen osa-aikatyöhön, sillä työsuhteen päättymistä määrittelevän vartiointialan TES 8§:n vuoksi reservipolisi tehdään alalla tyypillisesti ennalta määrittelemättömäksi ajaksi.

”Haluan tehdä osa-aikatyötä mielummin.”

”Teen töitä useammalle työnantajalle, jotta tunteja olisi noin 120h/3vk. Tämä kuormittaa elämäni todella paljon.”

”Ei vain ole saanut kokoaikaista sopparia.”

”En ole riitauttanut työsopimusta kokoaikaiseksi. Todellisuudessa työtunteja on kokopäiväisesti.”

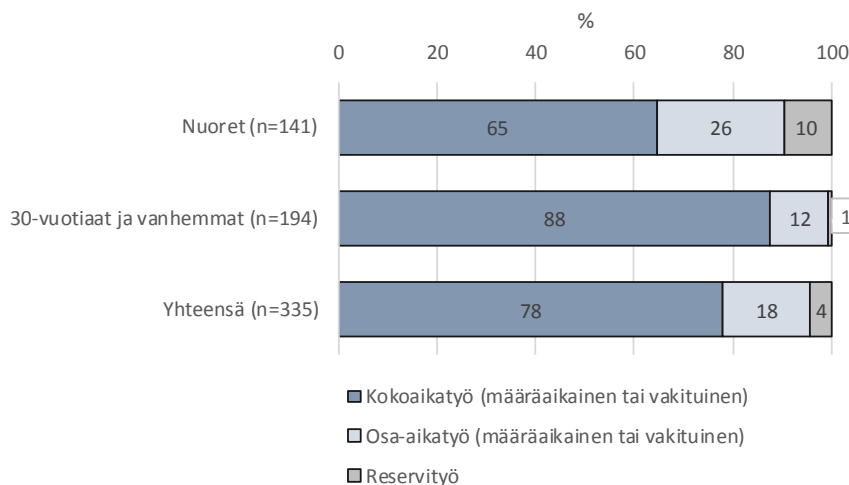
Erityisesti vastentahtoisesti tehty epätyypillinen (osa- tai määräaikainen) työ viittaa prekaariin työsuhteeseen. Lisäksi vastentahtoinen osa-aikaisuus madaltaa hyvinvointia useilla työn laadun osa-alueilla, kuten työhyvinvointiin, toimeentuloon, työn mielekkyyteen ja koettuun rasittavuuteen liittyen. (Pyöriä & Ojala 2017; Ojala, Kauhanen & Nätti 2014.) Suurin osa osa-aikaisista vastaajista olisi toivonut työskentelevänsä kokoaikatyössä, eli nämä vastaajat olivat ainakin jossain määrin epävarmassa työmarkkina-asemassa. Etenkin reservityössä vastentahtoisesti työskentelevät ovat huomattavan hauraassa työmarkkina-asemassa, kun varmuutta työn jatkuvuudesta tai työnantajayrityksen sitoutuneisuudesta palkansaajaan ei ole.

Joissakin sellaisissa tilanteissa joissa kokoaikaista työtä ei ollut tarjolla, vastaaja koki, että työsopimukseen kirjatuista tunteista huolimatta tarvetta kokoaikaiselle työntekijälle olisi todellisuudessa ollut. Työnantaja- ja asiakasyritysten todellisiin tarpeisiin ja toimintaan ei kyselyn perusteella voi ottaa kantaa. Tämän kaltaisen työnantajaan kohdistuvan epäluottamuksen voisi kuitenkin olettaa lisäävän vastentahtoiseen osa-aikatyön tekemiseen liittyvää prekariaattikokemusta entisestään.

Työaika

Erityisesti vastentahtoisesti tehty epätyypillinen työ saattaa siis tuottaa prekariaattikokemuksia. Kokoaikainen työ onkin yhteiskunnassamme normin mukainen tapa työskennellä (Ylhäinen 2015, 68). Selvitän, millainen osuus vastaajista työskentelee kokoaikaisesti, ja ketkä reservi- ja osa-aikatyötä tekevät. Lisäksi tutkin kuinka työtunnit vastaavat työsopimuksessa sovittuja, sekä kuinka yleistä työn tekeminen niin kutsuttujen toimistoaikojen ulkopuolella vastaajien keskuudessa on.

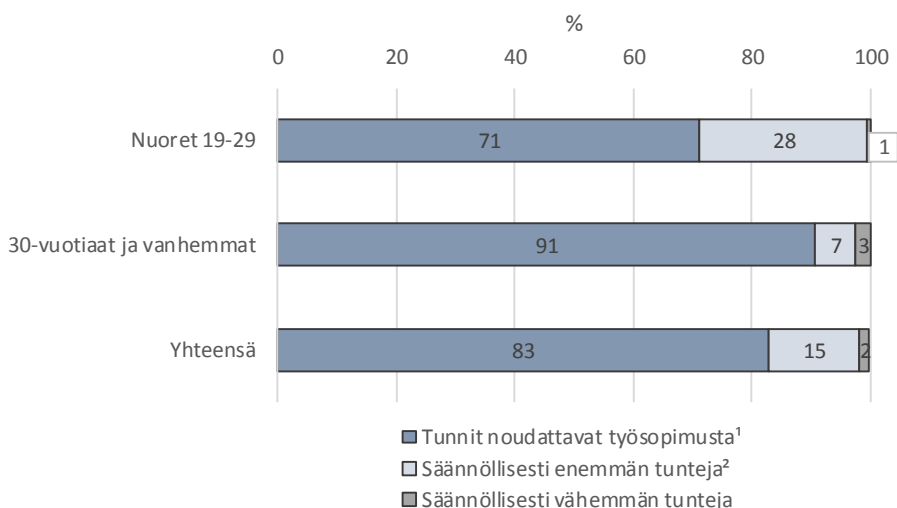
30-vuotiaat ja sitä vanhemmat vastaajat tekivät yleisemmin kokoaikatyötä kuin nuoret (kuvio 6). Reservi- ja osa-aikatyö puolestaan olivat yleisempiä nuorten palkansaajien keskuudessa. Kokoaikaisesti työskenteli yhteensä noin neljä viidesosaa vastaajista.



$p < .001$.

Kuvio 6. Työsopimuksessa sovittu työaika vastaajan iän mukaan (n= 328). Mukana vain vastaushetkellä työsuhteessa olleet vastaajat.

Ristiintaulukoinnin perusteella sekä työsuhdetyyppi että ikä olivat yhteydessä siihen, kuinka hyvin työsopimuksessa sovitut tunnit vastasivat todellisuudessa tehtyjä tunteja. Tunnit noudattivat työsopimusta yhdeksällä kymmenestä 30-vuotiaasta tai vanhemmasta, kun taas nuorilla vastaajilla vain seitsemän kymmenestä työskenteli työsopimukseen kirjatun tuntimäärän mukaisesti.

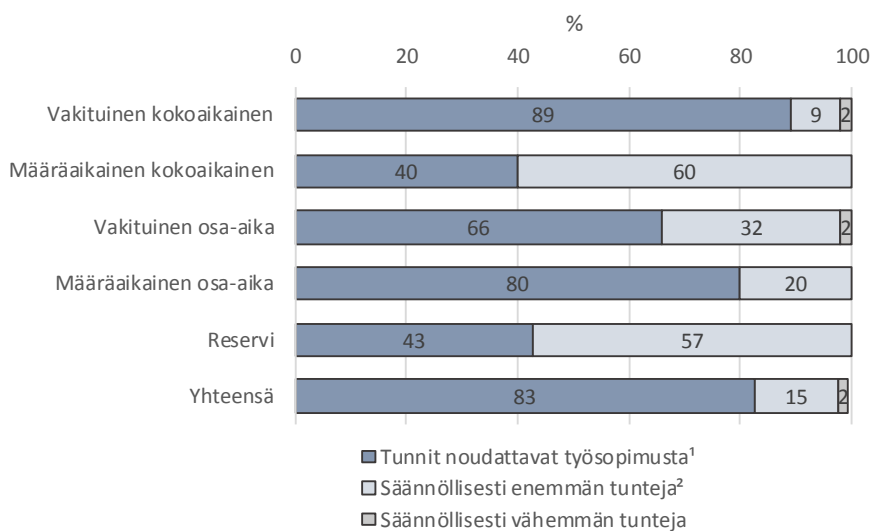


$p < .001$. ¹Sisältää niiden reservityössä ja osa-aikatyössä olevien vastaukset, jotka ilmoittivat tekevänsä työtä harvemmin kuin viikoittain.

²Sisältää niiden reservityössä ja osa-aikatyössä olevien vastaukset, jotka ilmoittivat tekevänsä työtä vähintään viikoittain.

Kuvio 7. Työsopimukseen kirjattujen ja todellisten työtuntien vastaavuus vastaajan iän mukaan (n=330). Mukana vain vastaushetkellä työsuhteessa olleet vastaajat.

Vakituista kokoaikatyötä tekevät vastaajat ilmoittivat työtuntien vastaavan sovittuja useammin verrattuna epätyypillisessä työssä työskenteleviin (kuvio 8). Vain harva vastaaja ilmoitti, että työtunteja oli säännöllisesti sovittua vähemmän. Yleisintä se, että työtunteja kerrottiin olevan enemmän kuin työsopimuksessa oli sovittu, oli reservityövoimaan kuuluvilla ja määräaikaikaisilla kokoaikatyötä tekevillä. Reservisopimuksella ja määräaikaikaisessa kokoaikatyössä työskentelevät ilmoittivat jopa useammin, että työtunteja oli enemmän kuin oli sovittu, kuin että työtunnit olisivat vastanneet alun perin sovittuja.



$p < .001$. ¹Sisältää niiden reservityössä ja tarvittaessa töihin kutsuttavien vastaukset, jotka ilmoittivat tekevänsä työtä harvemmin kuin viikoittain. ²Sisältää niiden reservityössä ja tarvittaessa töihin kutsuttavien vastaukset, jotka ilmoittivat tekevänsä työtä vähintään viikoittain.

Kuvio 8. Työsopimukseen kirjattujen ja todellisten työtuntien vastaavuus vastaajan iän mukaan (n=328). Mukana vain vastaushetkellä työsuhteessa olleet vastaajat.

Logistisen regressioanalyysin mukaan ikä ennusti myös sovittujen ja tehtyjen työtuntien vastaavuutta (vetosuhde 4,3). 30-vuotialla ja sitä vanhemmilla vetosuhde siihen, että tunnit eivät vastanneet sovittuja, kasvoi iän myötä. Sukupuoli selittävänä muuttujana sen sijaan ei ollut tilastollisesti merkitsevä (ks. Liite 4). Koska työsopimustyyppi ja ikä korreloivat keskenään, analysoin niiden yhteyttä logistisella regressioanalyysillä erillisissä malleissa. Määräaikainen työsuhde ja reservityön tekeminen ennustivat sitä, etteivät työtunnit vastanneet sovittuja (vetosuhde 2-10). Työsuhdetyyppi selitti 12 prosenttia vaihtelusta.

Työtuntien lisäksi vastauksista kävi ilmi, että epätyypilliset työajat ja -paikat tuottivat joissakin tapauksissa epävarmuutta työhön. Prekariaattikyselyssä tiedusteltiin, kuinka usein vastaaja työskenteli epätyypilliseen aikaan, kuten ilta- tai yötyössä, viikonlopputyössä tai ylityössä, tai useammassa kuin

yhdessä työpisteessä, asiakasyrityksessä tai työnantajayrityksessä. Muodostin summamuuttujan kysymyksestä, jossa tiedusteltiin työn epätyypillisinä pidettyjä ominaispiirteitä, kuten ilta- ja viikonlopputyötä, yö- tai vuorotyötä, ylityötä sekä työskentelyä useammalle kuin yhdelle työnantajalle tai asiakasyritykselle⁹, ja rajasin analyysiin mukaan vain vastaushetkellä työsuhteessa olevat vastaajat. Vastaajista 45 prosenttia teki vähintään yhtä kysymyksen kriteerit täyttävää työtä kuukausittain ja 31 prosenttia viikoittain. Työskentely epätyypillisinä aikoina oli vastaajien keskuudessa tavanomaista: 45 prosenttia vastaajista työskenteli ilta-, viikonloppu- tai yötyössä vähintään kerran viikossa. Vain kahdeksan prosenttia työssäkäyvistä vastaajista ei työskennellyt missään summamuuttujan mukaisessa epätyypillisessä työssä.

Suurinta osaa yksityisestä turvallisuusalasta leimaa vähintään epätyypillisenä aikana tehtävä työ, ja oletettavasti juuri tämän vuoksi eri vastaajaryhmien ja epätyypillisten työaikojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Ainoastaan vastaajan ikä ja useammassa asiakasyrityksessä työskenteleminen olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä ($p < .001$). Nuorista 62 prosenttia työskenteli useammalle asiakasyritykselle vähintään kuukausittain, kun taas vanhemmista vastaajista vain 40 prosenttia. Ero selittyy sillä, että eri ikäryhmät tekivät keskenään erityyppistä työtä: nuoret työskentelivät vanhempia palkansaajia useammin sellaisissa töissä, joissa useissa eri kohteissa työskentely on hyvin tyypillistä, kuten vartijana, piirivartijana tai järjestyksenvalvojana.

Avoimissa vastauksissa useat vastaajat kertoivat siitä, kuinka pitkät työpäivät ja lyhyt lepoaika työvuorojen välissä koettiin kuormittavaksi.

”Yötyön ja pitkien työvuorojen vuoksi ei työvuorojen välissä ehdi tekemään paljoa”

” - -kun aamulla lähtee töihin ei voi olla varma monelta työpäivä päättyy tai mitä kaikkea työtä joutuu tekemään.” (Vastaaja työskenteli päivittäin useammassa eri kohteessa.)

” Viikonlopputyöt mahdollistavat vapaapäiviä viikolle, jolloin esim. virasto- yms. juoksevien asioiden hoitaminen on helpompaa, mutta toisaalta viikonlopuille osuvat työt rajoittavat sosiaalista elämää - ”

Vuorotyön tekeminen vaikuttaakin tutkitusti paitsi työntekijän terveyteen, myös sosiaaliseen elämään (esim. Arlinghaus & Nachreiner 2016, 39). Esimerkiksi harrastuksista luopuminen ja ystävien näke-

⁹ Reliabiliteettitestauksessa useammalle työnantajayritykselle työskentelemistä koskevan kysymyksen jättäminen pois paransi summamuuttujan Cronbachin alfaa (.620, → .645). Summamuuttujassa ovat mukana kaikki kysymyksen kohdat lukuun ottamatta kyseistä kysymystä.

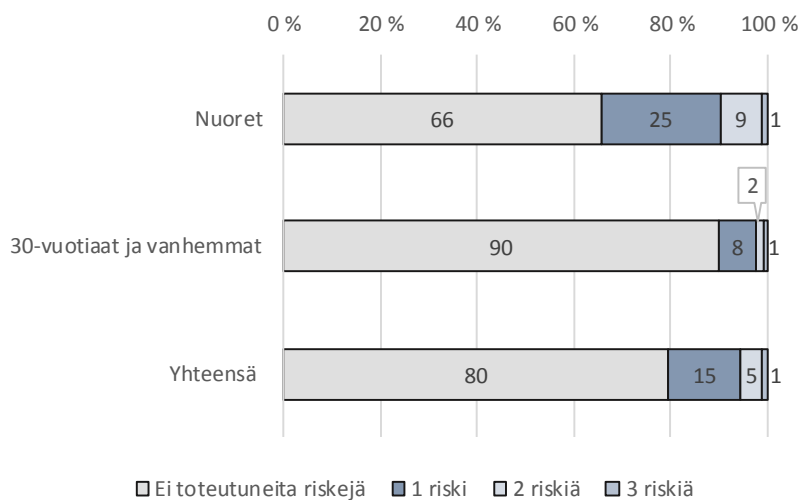
minen toivottua harvemmin koettiin vastaajien keskuudessa vuorotyön, erityisesti yötyön, negatiiviseksi puoliksi. Tulos oli odotettavissa, sillä aiemmassakin tutkimuksessakin on havaittu, että erityisesti ilta- ja yötyö asettavat haasteita sosiaaliselle kanssakäymiselle ja perhe-elämälle (esim. em, 44; Lammi-Taskula & Salmi 2009). Toisaalta joissakin tapauksissa epätyypillisten työaikojen koettiin myös mahdollistavan palkan lisien ansiosta paremman tulotason sekä henkilökohtaisten asioiden hoitamisen virastoaikana. Useammin kerrottiin kuitenkin työaikojen tuottamista haasteista.

6.3 Työmarkkinariski ja tulevaisuusodotukset

Toteutunut työmarkkinariski tai sen pelko saattavat ilmentää prekaaria työmarkkinatilannetta (esim. Pyöriä & Ojala 2017; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005), ja tämän vuoksi tutkin myös työmarkkinariskin toteutumista ja vastaajien tulevaisuusodotuksia. Prekariaattikyselyssä toteutunutta työmarkkinariskiä tiedusteltiin kysymällä, oliko vastaaja ollut viimeisen 12 kuukauden aikana työttömänä, lomautettuna, reservi- tai vuokratyössä viimeisen kahdentoista kuukauden aikana, tai oliko asiakasyritys, jolle vastaaja työskenteli, kilpailuttanut turvallisuusalan yritystä. Muodostin kysymyksestä summamuuttujan, johon otin kysymyksestä mukaan neljä kohtaa¹⁰. Vaikka reservityö ja vuokratyö eivät suoraan ilmennä toteutunutta työmarkkinariskiä, pidin ne summamuuttujassa mukana. Reservi- ja vuokratyöntekijät ovat erityisessä asemassa työsuhteen epävarmuuden ja sen päättymisen todennäköisyyden vuoksi.

Neljästä riskistä yksikään ei ollut toteutunut 80 prosentilla vastaajista (kuvio 9). Nuorilla työmarkkinariskien toteutuminen oli yleisempää kuin 30-vuotialla ja sitä vanhemmilla vastaajilla. Yksi riski oli toteutunut nuorista 25 prosentilla ja vanhemmista vastaajista kahdeksalla prosentilla, ja kaksi riskiä puolestaan nuorista yhdeksällä prosentilla ja vanhemmista kahdella prosentilla. Vain prosentti kaikista vastaajista oli kokenut edellisen 12 kuukauden aikana kolme työmarkkinariskiä. Nuorilla useamman työmarkkinariskin tai työmarkkinariskin todennäköisyyttä lisäävän tekijän toteutuminen oli yleisempää kuin vanhemmilla vastaajilla.

¹⁰ Reliabiliteettitestauksessa asiakasyrityksen kilpailuttamista koskevan kohdan jättäminen pois summamuuttujasta paransi muuttujan Cronbachin alfaa (,623 → ,642). Summamuuttujassa ovat mukana kaikki kohdat lukuun ottamatta em. vastausvaihtoehtoa.



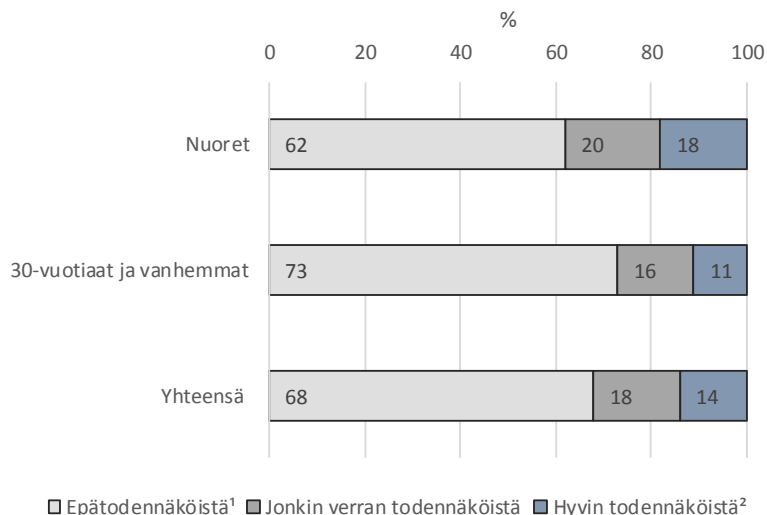
$p < .001$

Kuvio 9. Vuoden sisällä toteutuneiden riskitekijöiden (työttömyys, lomautus, reservi- tai vuokratyö) määrä vastaajan iän mukaan (n = 337)

Myös logistisessa regressioanalyysissä ilmeni, että nuoret sekä epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät olivat epävarmemmassa asemassa kuin vanhemmat vastaajat ja vakituiset kokoaikatyöntekijät. Vanhemmilla vastaajilla riski toteutuneeseen työmarkkinariskiin oli harvinaisempi nuoriin vastaajiin verrattuna (vetosuhde 0,2). Epätyypillisessä työssä työskentelevillä riski sen sijaan oli huomattavasti yleisempi kuin vakituksessa kokoaikatyössä työskentelevillä (vetosuhde 7). Miehillä riski oli hieman korkeampi kuin naisilla, mutta tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Sukupuolen ja iän muodostama malli selitti 13 prosenttia koetun työmarkkinariskin vaihtelusta, ja työsuhdetyyppi puolestaan 20 prosenttia.

Koettua työmarkkinariskin uhkaa puolestaan kysyttiin tiedustelemalla, kuinka todennäköiseksi vastaajat kokivat joutumisen lomautetuksi, irtisanotuksi tai työttömäksi seuraavan kahdentoista kuukauden aikana. Kysymykseen pystyi vastaamaan viisiportaisella asteikolla välillä *ei todennäköistä* – *erittäin todennäköistä*. Noin kaksi kolmasosaa vastasi, että työmarkkinariskin toteutuminen oli vähän tai ei lainkaan todennäköistä. Todennäköisen ja epätodennäköisen välille työmarkkinariskin toteutumisen määritteli 18 prosenttia vastaajista, ja 14 prosenttia koki lomauttamisen, irtisanomisen tai työttömyyden todennäköiseksi tai erittäin todennäköiseksi.

Ristiintaulukoinnin perusteella vastaajan ikä, sukupuoli ja koulutustausta eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä siihen, miten todennäköisenä työmarkkinariskin toteutuminen tulevaisuudessa koettiin. Kyselyyn vastanneet nuoret kokivat kuitenkin useammin työmarkkinariskin pelkoa (kuvio 10). Työsuhdetyyppi sen sijaan vaikutti työmarkkinariskin pelkoon: vakituksista kokoaikatyöntekijöistä 12 prosenttia piti työmarkkinariskin toteutumista jonkin verran tai hyvin todennäköisenä, kun taas epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä 20 prosenttia ($p < .05$).



p>,05. ¹Yhdistetty vastausvaihtoehdot 1-2 viisiportaiselta asteikolta. ²Yhdistetty vastausvaihtoehdot 4-5 viisiportaiselta asteikolta.

Kuvio 10. Vastaajien kokemus työmarkkinariskin (työttömyys, lomautus tai irtisanominen) todennäköisyydestä seuraavan 12 kuukauden aikana (n = 337)

Testasin taustamuuttujien vaikutusta koettuun työmarkkinariskin uhkaan¹¹ myös logistisella regressioanalyysillä. Riippumattomina muuttujina käytin iän, sukupuolen ja työsuhdetyyppin lisäksi edellä esiteltyä summamuuttujaa toteutuneista työmarkkinariskeistä, työn ja koulutuksen vastaavuutta sekä asiakasyrityksen tekemiä kilpailutuksia. Myös toteutunut työmarkkinariski sekä työsuhdetyyppi olivat riippuvaisia toisistaan, joten tein toteutuneesta työmarkkinariskistä oman mallinsa.

Logistisen regressioanalyysin tuloksista selvisi, että ikä, työsuhdetyyppi, toteutunut työmarkkinariski ja asiakasyritysten tekemät kilpailutukset olivat tilastollisesti merkitseviä työmarkkinariskin pelon taustalla vaikuttava tekijöitä. Naisilla ja niillä vastaajilla, joiden työ ei vastannut koulutusta, riski kokea huolta työmarkkinariskin toteutumisesta oli hieman suurempi kuin verrokkiryhmillä, mutta tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Yli 29-vuotiaiden keskuudessa työmarkkinariskin toteutumista pidettiin epätodennäköisempänä nuoriin verrattuna (vetosuhde 0,6). Nuoren iän lisäksi myös epätyypillisessä työsuhteessa työskenteleminen lisäsi riskiä työmarkkinariskin pelkoon. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät olivat yleisemmin huolissaan työmarkkinariskin toteutumisesta verrattuna vakituksessa koko-aikatyössä oleviin (vetosuhde 1,8). Myös ne vastaajat, jotka olivat kokeneet vähintään yhden työmarkkinariskin tai työmarkkinariskin uhkaa lisäävät piirteen työsuhteessaan, kokivat huolta enemmän (vetosuhde 2,2

¹¹Logistista regressioanalyysia varten jaoin kahteen luokkaan kysymyksen, jossa työmarkkinariskin todennäköisyyttä tiedusteltiin viisiportaisella asteikolla välillä epätodennäköistä – erittäin todennäköistä. Vastausvaihtoehdot 1–2, riski ei todennäköinen, sekä ja 3–5, riski todennäköinen, muodostavat omat luokkansa.

verrokkiryhmään verrattuna). Ne vastaajat, joiden asiakasyritykset olivat kilpailuttaneet turvallisuus-alan yrityksen viimeisen vuoden aikana, oli vain 0,5-kertainen riski kokea huolta työmarkkinariskin toteutumisesta verrattuna niihin vastaajiin, jotka ilmoittivat, ettei kilpailutuksia oltu tehty. Kyse on siis luultavasti tilanteesta, jossa yritys, jolle vastaaja työskentelee, on saanut kohteeseen pitempikäisen sopimuksen. Tällöin kohteessa työskentelevä kokee työnsä olevan turvattu.

Työsuhdetyyppi ja tehdyt kilpailutukset selittivät kuitenkin vain viisi prosenttia työmarkkinariskin toteutumisen todennäköisyyden kokemisesta, ja ikä puolestaan kaksi prosenttia. Logistisella regressioanalyysillä ei siis tässä tapauksessa juurikaan tavoitettu niitä tekijöitä, jotka saivat vastaajan pitämään työmarkkinariskin toteutumista todennäköisenä. Avoimissa vastauksissa kilpailutuksista sen sijaan puhuttiin niin yksilö- kuin yleisellä tasolla epävarmuutta aiheuttavana tekijänä:

”Yritys menettää koko ajan kohteita ja näin ollen luulisin kuuluvani siihen porukkaan mitä ensimmäisenä laitetaan pihalle.”

”Asiakaskohde kilpailuttaa. Työpaikassa on yt-neuvottelut. Olisi ihme jos ei työttömäksi neuvottelujen päätyttyä joutuisi.”

”Jatkuva kilpailutus on todella suuri epävarmuustekijä työn jatkuvuuden kannalta. Yt neuvotteluiden kautta on niin helppo irtisanoa työntekijöitä.”

”Joka kilpailutuksessa saa aina jännittää oman työpaikan puolesta, pari kertaa olen kilpailutustilanteen jälkeen joutunut vaihtamaan työnantajaa. Onneksi työt ovat kuitenkin jatkuneet, mutta seuraavasta kerrasta taas ei voi tietää.”

Kilpailuttamisen tuottama epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on tyypillistä monelle muullekin kuin yksityiselle turvallisuusalalle. Kilpailutukset saattavat kuitenkin tuottaa yksityiselle turvallisuusalalle erityistä epävarmuutta alan ominaispiirteiden vuoksi, ja myös vakituisessa työsuhteessa työskentelevät kertoivat olevansa huolissaan mahdollisesta työttömyydestä. Erityisesti työvoimareservin käyttäminen, mahdollinen nuorten työntekijöiden jo lähtökohtaisesti väliaikaiseksi mieltämä käväisy alan työtehtävissä sekä se, että turvallisuusalalla työskenteleminen vaatii viimeisimmistä lakimuutoksista huolimatta suhteellisen lyhyen kouluttautumisen, voivat mahdollistaa alan työntekijöiden nopean vaihtuvuuden ja työnantajayritysten jouston kilpailutustilanteissa.

Työmarkkinariskin toteutumisen todennäköisyyteen liittyen avoimissa kommenteissa esille nousi kaksi ääripäätä: vaikka osa vastaajista koki olevansa hyvin epävarmassa asemassa, kokivat toiset oman ammattitaitonsa tai työnantajansa vakaan taloudellisen tilanteen turvaavan työn jatkuvuuden.

” -- helposti näkisin pääseväni samaan työhön, vaikka turva-alan yritys vaihtuisi kilpailuttamisen myötä - todennäköisemmäksi näkisin sen, että itse irtisanoutuisin firmasta.”

”Töitä riittää hyvin ja asiakkaat ovat tyytyväisiä työni tasoon.”

”-- luottamustehtävän tuoma irtisanomissuoja.”

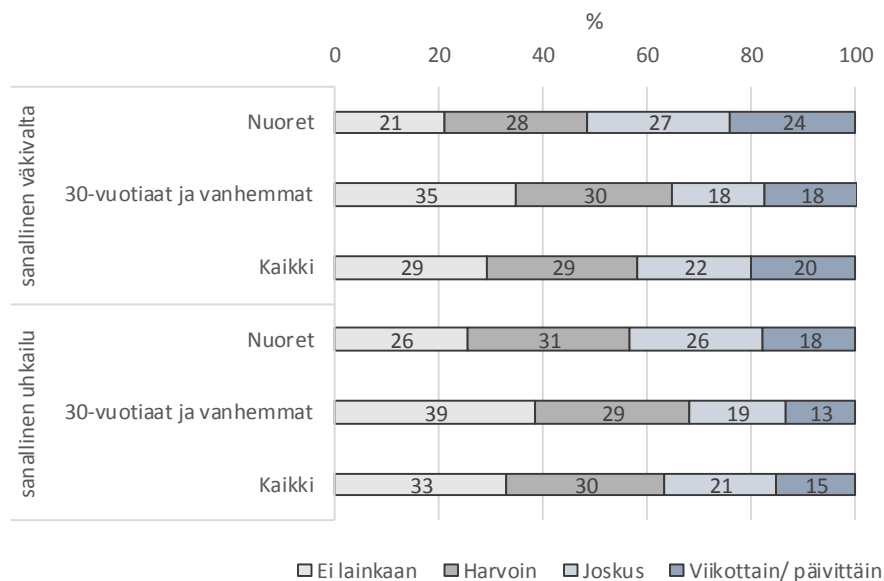
Huomionarvoinen tulos kuitenkin on se, että toteutuneisiin työmarkkinariskeihin peilattuna verrattain moni vastaaja koki työmarkkinariskin uhkaa. Työttömyyden tai vähintään yhden työttömyyden riskitekijän tai oli viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut vain viidesosa kaikista vastaajista, mutta kolmasosa piti työpaikkansa menettämistä vähintään jonkin verran todennäköisenä seuraavan 12 kuukauden aikana. Epävarmuuden työpaikan pysyvyydestä on todettu heikentävän työhyvinvointia (Blom & Hautaniemi 2009, 8; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005). Vaikka vakituksessa koko- tai osaaikaisessa työsuhteessa työskenteli noin yhdeksän kymmenestä vastaajasta, useissa tapauksissa siis edes vakituinen työsopimus ei tuottanut luottamusta työn jatkuvuuteen.

6.4 Työpaikkaväkivalta ja sen uhka

Työpaikkaväkivallaksi määritellään yleensä työpaikalla tapahtuva fyysinen väkivalta tai sen uhka (ks. esim. Työsuojeluhallinto: Väkivallan uhka töissä). Prekariaattikyselyssä tiedusteltiin sanallisen väkivallan tai sanallisen uhkailun, esineellä uhkaamisen tai fyysisen väkivallan kohteeksi joutumista¹².

Prekariaattikyselyä edeltävän vuoden aikana sanallista uhkailua tai sanallista väkivaltaa asiakkaan taholta oli kokenut noin kaksi kolmesta vastaajasta (kuvio 11). Vähintään kerran viikossa sanallista väkivaltaa koki kaksikymmentä prosenttia ja sanallista uhkailua puolestaan viisitoista prosenttia vastaajista. Nuoret vastaajat kokivat sanallista uhkailua tai väkivaltaa hieman yli 29-vuotiaita useammin.

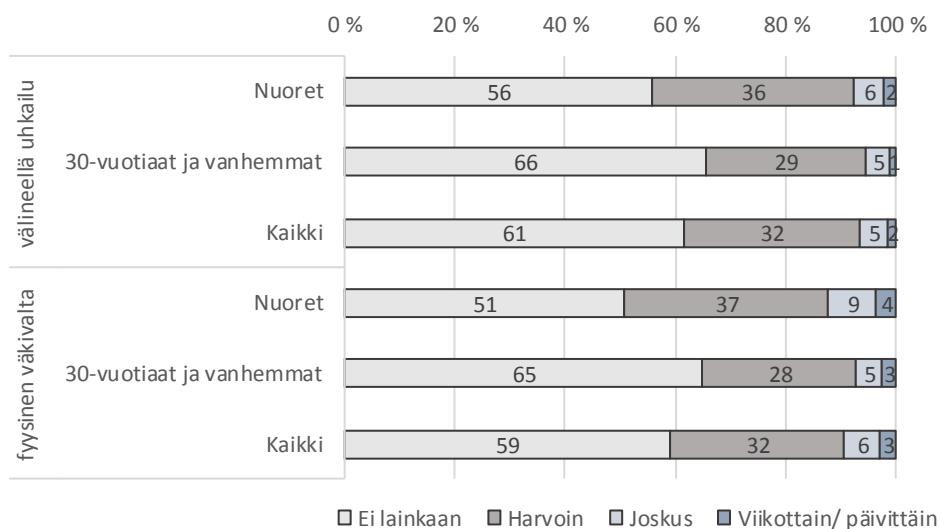
¹² Prekariaattikyselyssä väkivallan määritelmä mukailee PAMin aiemmin tekemän työsuojelukyselyn määritelmää. Sanallinen väkivalta = loukkaaminen, pilkkaaminen, nimittely, epäasiallinen arvostelu. Väline = esim. käsi, veitsi, pullo, keppi, ampuma-ase. Fyysinen väkivalta = esim. potkiminen, lyöminen, liikkumisen estäminen, esineiden heittäminen, aseella lyöminen. (PAMin Työsuojelukysely 2013, julkaisemattomat tulokset. Työpaikkaväkivallasta lisää ks. esim. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Väkivallan uhka)



$p < .05$.

Kuvio 11. Asiakkaiden sanallisen uhkailun ja sanallisen väkivallan kohteeksi joutuminen viimeisen 12 kuukauden sisällä (n=335-337)

Fyysistä väkivaltaa tai esineellä uhkailua sen sijaan koettiin selvästi harvemmin. Noin kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti, ettei ollut kokenut kumpaakaan viimeisen vuoden sisällä, ja vähintään viikoittain fyysistä väkivaltaa tai esineellä uhkaamista koki vain muutama prosentti (kuvio 12). Myös fyysistä väkivaltaa tai esineellä uhkailua koettiin nuorten keskuudessa useammin, tosin nuorten ja yli 29-vuotiaiden vastaajien vastauksilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.



$p > .05$.

Kuvio 12. Asiakkaiden fyysisen väkivallan ja kohteeksi joutuminen viimeisen 12 kuukauden sisällä (n=335-337)

Työ ja terveys Suomessa 2012 -kyselyn mukaan naisista joka kymmenes ja miehistä joka neljästoista oli kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työssään vuoden 2012 aikana (Kauppinen ym. 2012, 149). Keskimäärin siis joka kahdestoista suomalainen työntekijä oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2012. Vuonna 2016 yksityisellä turvallisuusalalla väkivallan uhkaa koettiin selvästi useammin kuin aiemmassa tutkimuksessa keskimäärin.

Vastaajilta kysyttiin myös, olivatko he saaneet perehdytyksen väkivaltatilanteiden hallintaan sekä avun hälyttämiseen. Neljä viidestä vastaajasta ilmoitti saaneensa perehdytyksen, eikä nuorten ja yli 29-vuotiaiden vastauksissa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja väkivaltatilanteisiin perehdyttämiseen liittyen (n=337). Kahdeksan prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ollut saanut perehdytystä, ja yhdeksän prosenttia ei osannut sanoa, oliko tällaista perehdytystä annettu. Jopa viidesosa vastaajista siis ei kokenut, että väkivaltatilanteisiin olisi ainakaan selkeästi perehdytetty työpaikalla.

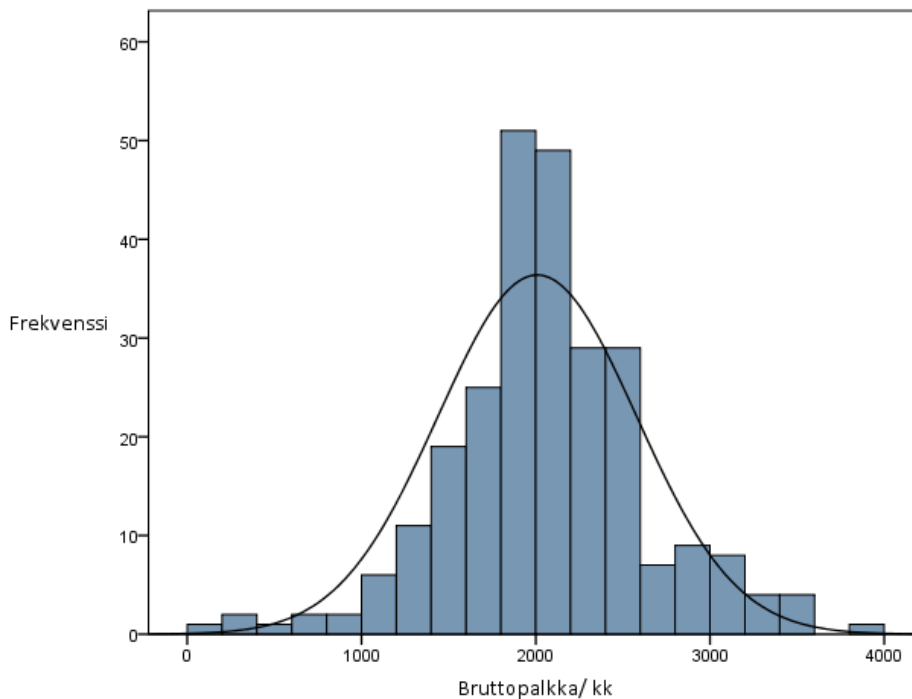
Lain mukaan työnantajan on kuitenkin perehdytettävä työntekijä lain määrittelemällä tavalla riittävästi työhön, turvallisiin työtapoihin sekä muun muassa vaarallisissa, uhkaavissa ja mahdollisissa poikkeustilanteissa toimimiseen (Työturvallisuuslaki 14§). Mikäli työntekijä ei koe perehdytystä saaneensa, tai ei osaa kertoa, onko hänet perehdytetty, mahdollinen perehdytys tuskin on ollut riittävää. Toki yksityisen turvallisuusalan koulutus paneutuu myös uhkaavissa tilanteissa toimimiseen sekä voimankäyttöön, eikä läheskään kaikkiin alan työtehtäviin automaattisesti liity väkivallan uhkaa. Tulosta voi kuitenkin pitää työturvallisuuden kannalta hälyttävänä, etenkin kun otetaan huomioon se, että yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät kokevat väkivaltatilanteita tai väkivallan uhkaa selvästi keskimääräistä useammin.

6.5 Palkka

Pienituloisuuden vaikutukset ovat laajat: pieneksi koettu palkka vaikuttaa paitsi työn ulkopuoliseen elämään, myös työhyvinvointiin ja siihen, kuinka mielekkääksi tehty työ koetaan (esim. Blom & Hautaniemi 2009, 8; Kinnunen, Feldt & Mauno 2005). Palkalla onkin todettu olevan työntekijälle ulkoista motivaatiota lisäävä välinearvo (Asp & Peltonen 1991; 55). Tämän vuoksi halusin selvittää myös nuorten ja yli 29-vuotiaiden vastaajien palkkaa sekä kokemusta toimeentulosta.

Nuorten ja vanhempien vastaajien palkkaeroja analysoin varianssianalyysillä. Kahteen luokkaan, nuoriin ja vanhempiin vastaajiin, jaoteltu ikämuuttuja täyttää varianssianalyysin edellytykset. Varianssianalyysin oletus testattavan varianssin, eli tässä tapauksessa palkan, normaalijakautuneisuudesta

täyttyy palkan osalta (kuvio 13). Edustavassa aineistossa myös riippumattomuusoletus täyttyy: vastaajat työskentelivät useassa eri yrityksessä ympäri Suomen, joten nuorten ja 30-vuotiaiden tai tätä vanhempien vastaukset ovat toisistaan riippumattomia.



keskiarvo=2008,4
keskihajonta=570,09

Kuvio 13. Vastaajien keskimääräinen kuukausipalkka ja palkan normaalijakautuneisuus (n=337).

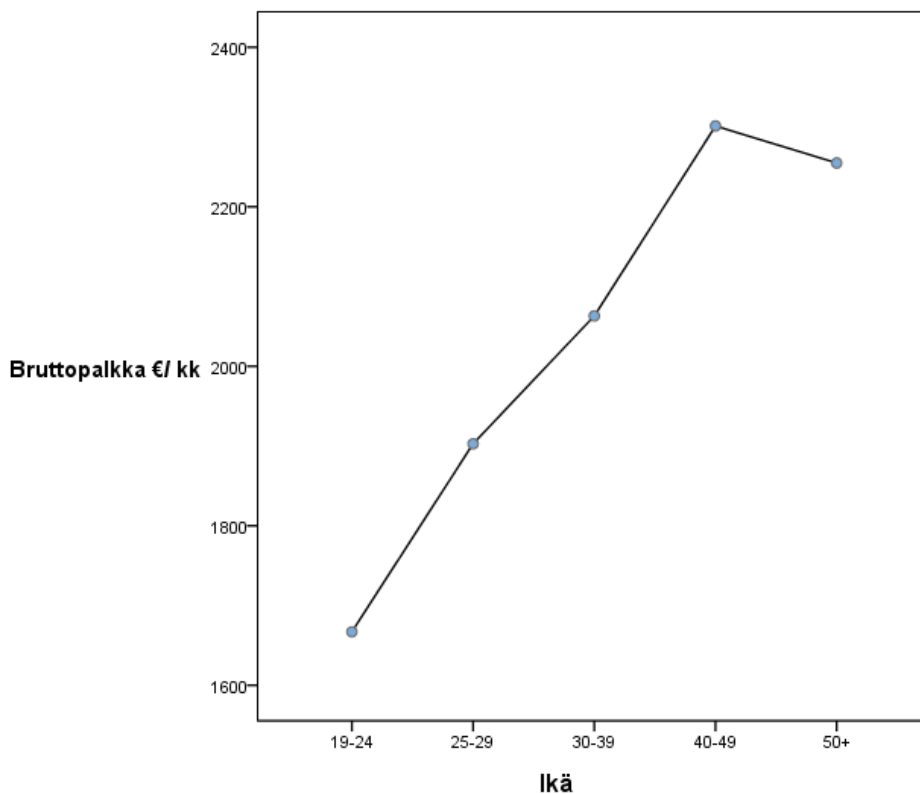
Koska vastaajista 95 prosenttia ilmoitti olevansa päätoimisesti työssä, ja lisäksi vastaajista 77 prosenttia työskenteli vakituksessa tai määräaikaisessa kokoajatyössä, en rajannut esimerkiksi opiskelijoita analyysin ulkopuolelle. On myös huomioitava, että opiskelijoilla palkka voi myös olla pääasiallinen tulonlähde, joten pelkkä opiskelijastatus ei välttämättä kerro siitä, miten olennainen osa toimeentuloa palkka on. Palkkaeroja tutkin yksisuuntaisella varianssianalyysillä, jossa nollahypoteesina on se, ettei varianssien keskiarvoilla ole tilastollisesti merkitsevää eroa (KvantiMOTV: Varianssianalyysi). Täten

H_0 = Palkkakeskiarvot alle 30-vuotiailla ja tätä vanhemmilla samat

H_1 = Palkkakeskiarvot eroavat alle 30-vuotiailla ja tätä vanhemmilla.

Nuorilla palkkakeskiarvo on noin 1 811 ja 30-vuotiailla sekä vanhemmilla 2 160 euroa kuukaudessa. Testin p-arvo on suurempi kuin yleisenä raja-arvona pidetty 0.05 ($p=,619$), eli nollahypoteesi toteutuu: nuorten ja vanhempien palkkakeskiarvojen erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Koska rajausta kahteen ikäluokkaan on melko tiukka, halusin testata palkkakeskiarvoja erilaisella luokittelulla. Tein varianssianalyysin vielä viisiluokkaisella ikämuuttujalla, jossa alle 30-vuotiaat nuoret on jaettu kahteen ryhmään; alle 25-vuotiaisiin ja 25–29-vuotiaisiin. Muut ikäryhmät olivat 30–39 vuotta, 40–49 vuotta sekä 50-vuotiaat ja tätä vanhemmat. Viisiluokkaisella ikämuuttujallakaan erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($p=,322$). Erot ovat kuitenkin viisiluokkaisella ikämuuttujalla suuremmat kuin kaksiluokkaisella. Varianssianalyysi paljastaa siis, että eri ikäryhmien välillä palkat vaihtelevat vain hieman. Kuvio 14 on nähtävissä, että palkkakeskiarvo selkeästi nousee iän myötä, kunnes kääntyy laskuun yli 50-vuotiaiden ryhmässä. Suurin ero on kaikkein nuorimpien ja 40–49-vuotiaiden palkoissa.



Kuvio 14. Vastaajien palkkakeskiarvo ikäluokittain jaoteltuna

Se, että nuorten ja 30-vuotiaiden tai sitä vanhempien palkkakeskiarvoerot eivät olleet tilastollisesti merkitsevät, on jo itsessään mielenkiintoinen tulos. Tuloihin vaikuttaa ennen kaikkea se, työskenteleekö vastaaja koko- vai osa-aikaisesti. Kappaleessa 6.2 kävikin ilmi, että nuoret ja kaikkein vanhimmat vastaajat työskentelevät osa-aikaisesti yleisimmin, jolloin luonnollisesti palkkakin on pienempi. Osa-aikaisesti työskenteleminen selittää myös palkkakeskiarvon notkahdusta vanhimmillä vastaajilla: 55 vuotta vanhemmista vastaajista vakituudessa kokoaikatyössä oli hieman harvempi kuin 45-54-vuotiaista palkansaajista ($p < .001$).

Huomionarvoista on se, että kaikki yli 45-vuotiaat osa-aikatyötä tekevät ilmoittivat osa-aikaisuuden syyksi sen, että enempää tunteja ei ollut tarjolla. Suurempi osuus (96 %) 30-vuotiaista ja sitä vanhemmista vastaajista työskenteli osa-aikaisesti vastoin tahtoaan verrattuna nuoriin (92 %). Tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Varsinaista koettua toimeentuloa koskevaa kysymystä prekariaattikyselyssä ei ollut. Monissa avoimissa vastauksissa kerrottiin kuitenkin siitä, kuinka palkan ei koettu kohtaavan työn vaatimuksia. Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, vastaajat kokivat verrattain usein, että työhön sisältyi väkivaltaan liittyviä riskitekijöitä. Avoimissa vastauksissa nostettiin usein esille kokemus siitä, että palkka ei vastannut työn vaatimuksia:

”Huono palkka suhteessa työhön ja riskeihin töissä.”

”Palkka on pk-seudulla nipin napin riittävä, mutta yksin asuvilla pelkästään oma vuokrataakka on usein liian raskas minkä vuoksi fiksua työntekijöitä lähtee alalta pois paremmin palkatuille aloille. -- Vastuu, vaativuus ja väkivalta- ja vaaratilanteiden uhka on korkea, eikä palkkaus mielestäni vastaa piirivartijan työn monipuolisia vaatimuksia.”

Palkkaa pidetään yleisesti myös ammatin arvostuksen mittarina: mitä korkeampi palkka, sitä arvostetumpi ammatti (Asp & Peltonen 1991; 55). Se, että palkan koettiin olevan työtehtäviin nähden liian matala, kertoo työntekijöiden kokevan, ettei heidän tekemäänsä työtä arvosteta. Palkkauksella oli siis useissa tapauksissa riski heikentää yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien työhyvinvointia ja -motivaatiota.

Myös palkkaa koskeviin avoimiin kysymyksiin liittyen esille nostettiin se, että työtunteja koettiin olevan liian vähän. Tämä puolestaan vaikutti toimeentuloon ja siihen, että taloudellisista syistä ylimääräisistä työvuoroista ei vastaajien mukaan voitu kieltäytyä:

”Liian vähän tunteja, jonka takia taloudellisesti on vaikeaa.”

”Ei pysty suunnittelemaan vapaapäiviä kun niille tulee kumminkin töitä joista ei voi kieltäytyä kun on niin peeaa.”

”Taloudellinen epävarmuus - - pitää harvat hyvät tyypit tällä alalla.”

Se, ettei työllä koettu tulevan toimeen, osoittaa ainakin osan vastaajajoukosta olevan prekaarissa työmarkkina-asemassa. Vastaajien keskuudessa koettiin niin taloudellista epävarmuutta kuin haasteita tulevaisuuden suunnittelemisessa toimeentulon vuoksi. Osa vastanneista siis kuului selkeästi reunatyövoimaan, jolle ominaista on heikko toimeentulo ja matalapalkkaisuus (Haapala 2016, 41).

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Tutkielmani tavoite oli selvittää, millaisia prekariaattitekijöitä yksityisellä turvallisuusalalla esiintyy. Tarkoituksena oli myös tutkia, onko nuorten ja yli 29-vuotiaiden palkansaajien kokemuksilla eroavaisuuksia. Samalla seuloin logistisessa regressioanalyysissä muodostettujen mallien keinoin iän lisäksi muita taustamuuttujia, joilla oletin voivan olla tilastollisesti merkitsevä yhteys tutkimuksen kohteena oleviin prekariaattitekijöihin. Tässä kappaleessa tiivistän analyysin keskeisimmät tulokset, arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja toteutumista, sekä esitän analyysin pohjalta ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheeksi.

7.1 Yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien palkansaajien prekariaattikokemukset

Epävarmuuskokemuksia selvitin koulutuksen ja työn vastaavuuden, toteutuneen ja todennäköisenä pidetyn työmarkkinariskin, matalan palkan, työpaikkaväkivallan ja sen uhan sekä epätyypillisen työn tekemisen kautta. Suurin osa vastaajista oli objektiivisesti tarkasteltuna vakaassa työmarkkina-asemassa vakituudessa kokopäivätyössä, ja puolet vastaajista oli työskennellyt nykyiselle työnantajalleen yli viiden vuoden ajan. Oletettavasti vastaajien homogeenisen työmarkkinatilanteen vuoksi tilastollisesti merkitseviä eroja prekariaattikokemuksissa oli joissakin tapauksissa vaikea tavoittaa. Tiedot selittävät muuttujat kuitenkin korostuivat prekariaattitekijöiden analyysissä erityisesti. Erityisesti vastaajan iällä ja työsuhdetyyppillä sekä toteutuneella työmarkkinariskillä oli selkeä ja pääsääntöisesti myös tilastollisesti merkitsevä yhteys epävarmuuden kokemuksiin.

Ikä ja prekariaattikokemukset

Kuten jo edellä todettu, nuoret työntekijät ovat erityisen alttiita monille prekariaattiin liitetyille tekijöille. Vaikka opiskelijat ja perhe- tai vuorotteluvapaalla olevat vastaajat poistettaisiin analyysistä, nuorilla työn epätyypillisyys ja epävarmuus olivat lähes kaikilla analyysin osa-alueilla yleisempää kuin yli 29-vuotiailla vastaajilla. Nuoret olivat myös vanhempia vastaajia matalammin koulutettuja, vaikka nuorista vastaajista alle kuusi prosenttia kertoi olevansa vastaushetkellä opiskelija.

Nuorten vastaajien matalampi palkka selittyy luultavasti kokoaikatyöstä poikkeavan työn tekemisellä sekä koulutus- ja kokemuslisien puutteella. Yleisestikin ottaen nuorilla matalapalkkaisessa työssä työskenteleminen on tavanomaisempaa kuin vanhemmilla palkansaajilla (esim. Antila 2006, 10). Matalakin palkka voidaan kokea talouden toimeentuloa tukevaksi, mikäli vertailuryhmä tulee vielä huommin toimeen.

Kyselyn perusteella vastaajien perhesuhteista ei saada tarkkaa tietoa, mutta nuorista vastaajista suurin osa oli alle 25 -vuotiaita. Epävarmuuden kokemuksiin vaikuttaa osaltaan myös se, että nuoret vastaajat eivät elätä palkallaan esimerkiksi lapsia tai puolisoa yhtä todennäköisesti kuin hieman vanhemmat vastaajat. Lisäksi esimerkiksi vuonna 2015 palkkatyössäkin olevista, omillaan asuvista nuorista lähes puolet sai tulonsiirtoja vanhemmiltaan, mikä osaltaan vähentää heikon toimeentulon kokemuksia (Myllyniemi 2015, 68). On myös havaittu, että alle 30-vuotiaat nuoret kokevat vertailuryhmiä useammin, että työn sisältö on palkkaa tärkeämpi (Antila 2006, 10). Matalapalkkaisuuteen suhtautuminen voi olla myös asennekysymys. Nuoria palkansaajia tarkasteltaessa pelkkä palkka ei siis välttämättä kerro koko kuvaa toimeentuloon vaikuttavista tulonlähteistä.

Mielenkiintoinen tulos oli se, että nuorten ja vanhempien tekemä työn laatu erosi jonkin verran. Nuoret työskentelivät vanhempia useammin vartijana, piirivartijana ja järjestyksenvalvojana, kun taas vanhemmat vastaajat työskentelivät useammin esimerkiksi arvokuljetuksessa, vahtimestarina tai luottamustehtävässä. Nuorten tekemä työ siis painottui tehtäviin, joille yötyö, väkivallan uhka, yksintyöskentely ja reservityövoiman käyttö on yleistä. Niin sanallista kuin fyysistä väkivaltaa tai sillä uhkailua koettiin nuorten vastaajien keskuudessa useammin, mutta tosin vain sanallista väkivaltaa koskevat tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä.

Työsuhdetyyppi ja prekariaattikokemukset

Työn oletetaan olevan vakituista, kokoaikaista ja tuovan elämään jatkuvuutta. Tilanteessa, jossa työmarkkinatilanne on epävakaa, työ rikkoo jatkuvuuden kokemuksen ja vaikeuttaa tulevaisuuden ennustettavuutta (Åkerblad 2011, 29). Tämä näkyikin erityisesti epätyypillisessä työsuhteessa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien palkansaajien vastauksissa. Jotkut osa-aikaisista työntekijöistä jopa kertoivat kokevansa palkkansa niin pieneksi, ettei tarjotuista lisävuoroista ollut mahdollista kieltäytyä.

Vaikka suurin osa vastaajista työskenteli vakituudessa kokoaikatyössä, oli työsuhdetyypin yhteys epävarmuuden kokemuksiin nähtävissä aineistossa. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät olivat kokeneet työmarkkinariskin tai riskitekijän selvästi vakituudessa kokoaikatyössä työskenteleviä useammin, ja työsuhdetyyppi selittikin 20 prosenttia toteutuneen työmarkkinariskin vaihtelusta.

Kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin verrattuna prekariaattikyselyyn vastanneista useampi työskenteli vakituudessa kokoaikatyössä vuonna. Vastentahtoisesti tehty osa-aikatyö kuitenkin korostui aineistossa keskimääräistä enemmän: osa-aikaisesti työskentelevistä 70 prosenttia olisi tehnyt kokoaikatyötä, jos sitä olisi ollut tarjolla. Yhtäältä epätyypillisten työsopimusten ja -aikojen koettiin tuovat

vastaajien elämään joustoa, toisaalta taas epävarmuutta ja heikentävän mahdollisuuksia suunnitella tulevaisuutta. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien riski jäädä prekaareihin tai lyhytkestoisiin työsuhteisiin on tunnistettu (esim. Ylhäinen 2015, 70). Työmarkkinariskin kokeneet tai reservi- tai vuokratyössä viimeisen vuoden aikana työskennelleet kokivatkin työmarkkinariskin toteutumisen seuraavan 12 kuukauden aikana muita todennäköisemmäksi.

Vakituisessa kokoaikatyössä työskentelevien työtunnit noudattivat pääsääntöisesti työsopimuksessa sovittuja. Esimerkiksi reservityössä työskentelevillä se, että työtunteja oli vähintään joka viikko, oli yleisempää kuin vain tarvittaessa töihin kutsuminen. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät kokivat siis epävarmuutta usealla eri osa-alueella.

Vastentahtoisien osa-aikatyön tekeminen oli yleisempää kaikkein vanhimpien vastaajien (yli 55-vuotiailla) keskuudessa, ja seuraavaksi yleisintä kaikkein nuorimmilla (alle 24-vuotiailla) vastaajilla ($p < .05$). Yleisesti vastentahtoinen osa-aikaisuus onkin yleisempää alle 30-vuotiaiden nuorten kuin tätä vanhempien työntekijöiden keskuudessa (esim. Ojala, Nätti & Kauhanen 2017). Tuloksen ei kuitenkaan voida olettaa eroavan merkitsevästi aiempien tutkimusten havainnoista, sillä aineistossani 55-vuotiaita vastaajia oli hyvin vähän, ja kyseinen vastaajajoukko on luultavasti valikoitunut.

Myöskään sitä, kuinka kauan vastaajat olivat työskennelleet turvallisuusalalla, ei saatu kyselystä selville. Vastentahtoinen osa-aikatyön verrattain korkea yleisyys vanhimpien vastaajien keskuudessa voisi kuitenkin viitata siihen, että toisin kuin työelämässä yleensä ajatellaan tapahtuvan, yksityisellä turvallisuusalalla iän ja työkokemuksen karttuessa epävarmuuden kokemukset eivät välttämättä harvene.

Prekariaattitekijöiden kasautuminen ja tulosten tyypillisuus yksityiselle turvallisuusalalle

Ikä ja työsuhdetyyppi olivat vahvimmin epävarmuutta ennustavat taustamuuttujat niin yhdessä kuin erikseen tarkasteltuna. Nuorille vastaajille kasautui epävarmuustekijöinä pidettyjä tekijöitä yli 29-vuotiaita enemmän: matalampi koulutus, epätyypillinen työ, vähäisempi palkkaus, ja reservi- tai vuokratyön tekeminen olivat kaikki yleisempiä nuorten vastaajien keskuudessa. Kyselyä edeltäneiden 12 kuukauden aikana myös prekariaatin riskitekijöitä (työttömyys, lomautus, reservi- tai vuokratyö) oli nuorilla toteutunut vanhempiin vastaajiin verrattuna useammin.

Huomionarvoista on kuitenkin se, että yleisemmin toteutuneesta työmarkkinariskistä, pienemmistä palkkatuloista ja yleisemmästä reservityön tekemisestä huolimatta nuoret eivät kokeneet työmarkkinariskin uhkaa sen todennäköisemmäksi kuin vanhemmatkaan vastaajat. Vuonna 2016 noin puolet nuorista oli huolissaan siitä, onko heillä työtä tulevaisuudessa (Myllyniemi 2016, 57). Tulokset voisivat liittyä aiempiin havaintoihin siitä, että nuorille epätyypillisessä työsuhteessa työskenteleminen on usein joko ponnahduslauta työuralle tai väliaikaista (esim. Ojala, Nätti & Lipiäinen 2017).

Analyysissa korostuivat useat yksityiselle turvallisuusalalla tyypilliset piirteet, jotka koettiin epävarmuutta aiheuttaviksi tekijöiksi. Työvuorojen ennakoimattomuus epätyypillisissä työsuhteissa vaikutti vastaajien mukaan niin työhön kuin vapaa-aikaan. Yleisimmin työelämän epävarmuus liittyy laman aikaiseen talouden epävarmuuteen (Mauno & Kinnunen 2005), mikä ei kyselyn toteuttamisen aikana kuitenkaan vaikuttanut vastaajien epävarmuuskokemuksiin. Kyselyyn vastanneiden keskuudessa useimmin mainittu yksittäinen epävarmuustekijä oli sen sijaan asiakasyritysten tekemät yksityisen turvallisuusalan palveluntarjoajaan tai -tarjoajiin kohdistuneet kilpailutukset. Asiakasyritysten tekemien kilpailutusten koettiin luovat epävarmuutta paitsi vastaajien omaan työelämää, myös yleisesti koko alalle. Työn emotionaalinen epävarmuus korostui aineistossa. Nekin palkansaajat, jotka työskentelivät objektiivisesti tarkasteltuna vakaassa asemassa vakituksessa kokoaikatyössä, saattoivat kokea huolta kilpailutuksista ja niistä mahdollisesti seuraavista yt-neuvotteluista. Tuloksista nousi esille myös entuudestaan tunnettu ilmiö, jossa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät kokivat väkivallan uhkaa keskimääräistä useammin.

7.2 Tutkimuksen arviointia

Tavoitteenani oli selvittää, millaisia yksityisellä turvallisuusalalla koetut prekariaattitekijät ovat, ja miltä osin nuorten ja yli 29-vuotiaiden kokemukset eroavat toisistaan. Nuorten ja vanhempien vastaajien kokemusten välillä oli eroja useilla epävarmuutta mittaavilla osa-alueilla. Kuten yleisellä tasolla, myös yksityisellä turvallisuusalalla nuorten palkansaajien työsuhteet olivat usein prekaarimpia kuin vanhempien vastaajien. Tuloksista kävi myös ilmi, että useissa tapauksissa alalla koettiin epävarmuutta paitsi kyselyssä tiedustelluilla tavoilla, myös muilla työn osa-alueilla. Analyysilla saavutettiin siis tutkimuksen tarkoitus ja tavoitettiin todellisuus aineiston takana,

Suurin osa ristiintaulukoinnin ja logistisen regressioanalyysin tuloksista oli tilastollisesti erittäin tai melko merkitseviä. Korrelaatiot taustamuuttujien kesken olivat yleisiä, mikä hankaloitti selittävien mallien muodostamista logistisessa regressioanalyysissa ja sen tulkitsemista. Toki se, että yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien keskuudessa nuori ikä, epätyypillisen työn tekeminen sekä toteutunut työmarkkinariski korreloivat, on jo tulos sinänsä.

Logistisen regressioanalyysin mallien selitysasteet olivat tavanomaisia yhteiskuntatieteelliselle ja ihmistiedetutkimukselle (pääsääntöisesti 15-18 %). Kaikki mallit eivät kuitenkaan onnistuneet ennustamaan eri luokkien jakautumista. Kyselyllä ei välttämättä tavoitettu prekariaattikokemusten taustalla vaikuttavia tekijöitä niin hyvin kuin mahdollista, mikä saattoi vaikuttaa logistisen regressioanalyysin mallien ennustettavuuteen. Analyysivaiheessa olisinkin kaivannut kattavampaa aineistoa. Esimerkiksi vastaajan talouden koettua toimeentuloa koskeva kysymys olisi ollut oleellinen prekariaattikokemusten tavoittamiseksi. Tämä ja muutamat muut kokemukset kävivät ilmi avoimista vastauksista, joita ei kuitenkaan ollut mahdollista tutkia tilastollisen analyysin keinoin.

Kuten jo aiemmin mainittu, prekariaatin tutkiminen järjestäytyneen vastaajajoukon kautta on ongelmallista, etenkin kun tutkimusjoukkona on koko Suomen yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevät. Korkeasti koulutetuista sekä kunnissa ja valtiolla (87 % sekä 84 %) työskentelevistä ammattiliittoon kuuluu selvästi suurempi osa kuin yksityisellä sektorilla (66 %), jonka piiriin tutkimuksen kohteena olevat turvallisuusalan palkansaajat kuuluvat. (Sutela & Lehto 2014, 30–31.) Kansainvälisessä vertailussa ammattiliittoon kuuluvien osuus on Suomessa kuitenkin hyvin korkea, ja vuonna esimerkiksi vuonna 2015 kolme neljäsosaa kaikista suomalaisista palkansaajista oli järjestäytynyt (SVT: Työolobarometri: Ammattijärjestöihin ja pelkästään työttömyyskassoihin kuuluminen 2002-2016).

Arviota siitä, millainen osuus nimenomaan yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevistä kuuluu ammattiliittoon, ei kuitenkaan ole tehty. Oletettavasti tutkimuksella ei saada täysin todellisuutta vastaavaa kuvaa ainakaan työvoimareservin käytöstä eikä nuorten palkansaajien osuudesta yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevistä. Mitä vanhempaa ikäluokkaa tarkastellaan, sitä yleisempää järjestäytyminen on (Sutela & Lehto 2014, 30–31). Mikäli aineisto sisältää keksimääristä vanhempien ja järjestäytyneempien henkilöiden vastauksia, voi olettaa, että tämän tutkimuksen tulokset prekariaattitekijöistä yksityisellä turvallisuusalalla eivät ainakaan liioittele kohdejoukon prekariaattikokemuksia.

Tietyistä puutteista huolimatta tutkimus tuotti uutta tietoa yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien työn ominaispiirteistä samoin kuin kyseisten piirteiden vaikutuksesta alalla työskentelevien hyvinvointiin ja työelämän koettuun epävarmuuteen. Tutkimus on hyvin ajankohtainen, sillä yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien prekariaattikokemuksia ei aiemmin ole Suomessa tutkittu. Yksityinen turvallisuusala Suomessa uudistuu verrattain nopealla tahdilla, ja vuosina 2010–2017 lakia yksityisistä turvallisuuspalveluista uudistettiin kolmeen otteeseen. Prekariaattikyselyn jälkeen toteutettu uudistus vuoden 2017 alussa muutti yksityistä turvallisuusalaa merkittävästi niin alan

toimijoiden kuin toimeksiantajien näkökulmasta, ja tietyissä tehtävissä koulutusvaatimukset tiukentuvat ja toimivaltuudet laajenivat (Edilex uutiset 14.11.2016). Lakiuudistuksen vaikutukset eivät kuitenkaan vielä näkyneet vuonna 2016 kerätyssä aineistossa, ja ajankohtaisemmalle tutkimukselle olisikin jo tarvetta.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Koska yksityistä turvallisuusalaa ei juurikaan ole Suomessa tutkittu, olisi alan tutkimus ylipäänsä tärkeää. Aiemmin pääasiassa tutkitun yksityisen ja julkisen turvallisuusalan suhteen lisäksi yksityistä turvallisuusalaa olisi mahdollista tutkia laajemmin erilaisista näkökulmista. Tässä tutkimuksessa esille nousivat erityisesti työhyvinvointiin, työn ennustamattomuuteen, väkivallan uhkaan sekä naisena turvallisuusosalalla työskentelemiseen liittyviä seikkoja, joista olisi mielekästä tehdä jatkoselvitystä.

Avoimissa vastauksissa korostuivat vuorotyölle tyypilliset hyvinvointia heikentävät tekijät, kuten epäsäännöllisen työn ja ennustamattomuuden vaikutus arjen suunnitteluun, haasteet ylläpitää sosiaalisia suhteita vuorotyötä tehdessä sekä haasteet yötyön ja perhe-elämän yhdistämisessä. Lisäksi useampi vastaaja kertoi, että pitkät työvuorot sekä lyhyet lepoajat työvuorojen välissä koettiin palautumista heikentäviksi tekijöiksi. Vuorotyön negatiiviset vaikutukset hyvinvoinnille sekä työn ja perheen yhdistämisen haasteellisuus on havaittu useissa aiemmissa tutkimuksissa (esim. Lammi-Tasakula & Salmi 2009; Partinen 2012). Tutkittavaa kuitenkin riittäisi ennen kaikkea rajatumminkin yksityiselle turvallisuusalalle ominaisista työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä, kuten usealle eri asiakasyritykselle työskentelemisestä, asiakasyritysten tekemistä kilpailutuksista ja lakimuutosten vaikutuksista alalla toimiville yrityksille.

Myös yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien kokemuksia työhön kuuluvasta väkivallan uhasta sekä voimankäyttötilanteista olisi syytä tutkia tarkemmin. Yksityinen ja julkinen turvallisuusala eroavat toisistaan monien oikeuksien ja velvollisuuksien, kuten voimankäyttövälineiden hallussapidon ja käytön, osalta. Tämän vuoksi väkivallan uhka, jota yksityisellä turvallisuusalalla koetaan, eroaa esimerkiksi poliisien työssään kokemasta väkivallan uhasta. Tuloksissa esille noussut työnantajien antama puutteelliseksi koettu perehdyttäminen väkivalta- ja uhkatilanteisiin saattaa myös osaltaan aiheuttaa riskin yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien työturvallisuudelle. Kaikilla aloilla erityisesti nuoret ja alalla uudet työntekijät tule perehdyttää kokeneempia perusteellisemmin (Työsuojeluhallinto: Väkivallan uhka töissä), mikä aineiston vastaajien keskuudessa ei ollut kunnolla toteutunut. Yksityisellä turvallisuusalalla vallitsevia toimintakäytäntöjä ja niiden suhdetta työturvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön voisikin selvittää tarkemmin.

Yksityisellä turvallisuusalalla työskenteleminen naisena olisi niin ikään oleellinen jatkotutkimuksen aihe. Tässä pro gradu -tutkimuksessa miesten ja naisten vastausten välillä oli joitakin eroja, mutta ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Vastaajien keskuudessa oli kuitenkin yleistä, että naispuoliset vastaajat kertoivat kokeneensa epävarmuustekijöitä miehiä useammin. Avoimista vastauksista kävi ilmi esimerkiksi se, että joissakin tapauksissa koettiin, että reservisopimuksella työskenteleville miehille tarjottiin työvuoroja useammin kuin naisille. Tuloksista löytyy siis viitteitä siihen, että myös yksityisellä turvallisuusalalla jo valmiiksi epävarmassa työmarkkina-asemassa olevat naiset saattaisivat kohdata työhön liittyviä epävarmuustekijöitä miehiä yleisemmin. Suuremmalla otoksella ja tasaisemmalla sukupuolijakaumalla sukupuoleen kytkeytyvät epävarmuuden kokemukset saattaisivat tässäkin tutkimuksessa näyttäytyä erilaisina.

Yksityisen turvallisuusalan epävarmuustekijöitä olisi myös syytä tarkastella lähemmin. Työmarkkinariskin toteutumiseen liittyviä huolia oli melko suurella joukolla prekariaattikyselyyn vastanneista, vaikka valtaosa heistä työskentelikin vakituisessa kokoaikatyössä. Työelämään liittyvä epävarmuus aiheuttaa stressiä, joka puolestaan tuottaa negatiivisia terveysvaikutuksia työntekijöille. Stressiä lisäävät myös työpaikkaväkivallan kokeminen sekä väkivallan uhka työssä. Koska työstressin vaikutukset ulottuvat laajalle, aiheuttavat ne tuottavuuden laskua niin yritysten kuin yhteiskunnan tasolla. (Kinnunen & Feldt 2005.) Tämän vuoksi myös näennäisesti vakaassa työmarkkinatilanteessa työskentelevien yksityisen turvallisuusalan palkansaajien prekariaattikokemusten tutkiminen näyttäytyy tärkeänä.

Lisäksi muun muassa yksityiselle turvallisuusalalle tyypilliset pitkät työvuorot, epäsäännölliset ja -tyypilliset työajat, työn kovat vaatimukset ja organisaatiomuutokset ovat työelämän stressitekijöitä, joilla saattaa olla erityinen riski heikentää työhyvinvointia ja työhön sitoutumista (Kinnunen & Feldt 2005). Työtyytyväisyyden tutkimus tähtää työolojen kehittämiseen työntekijän hyvinvoinnin edistämiseksi (Asp & Peltonen 1991, 66). Viime vuosina turvallisuusalan yrityksiä on fuusioitunut niin Suomessa kuin globaalisti. Organisaatiouudistuksiin liittyvät usein yt-neuvottelut ja työn menettämisen uhka, joka koskettaa myös vakituisia työntekijöitä. Vaikka työ olisikin pysyvää, saattavat työsuhteen aikana tapahtuvat organisaatiomuutokset aiheuttaa epävarmuutta työhön (Kinnunen & Mauno 2005). Prekariaattikyselyyn vastanneista yhdeksän kymmenestä vastaajasta työskenteli suurelle tai keskisuuralle yritykselle. Osa näistä yrityksistä on monikansallisia, ja tuottavat Suomessa muitakin kuin turvallisuusalan palveluita. Kuinka tämä vaikuttaa yleiseen kokemukseen työn pysyvyydestä ja työn tarjoamista uramahdollisuuksista yksityisellä turvallisuusalalla? Niin ikään reservityövoimaan kuuluvien palkansaajien epävarmuuskokemuksia sekä työnantajien sitoutumista reservityöntekijöihin olisi syytä tarkastella lähemmin, sillä reservityövoima yksityisellä turvallisuusalalla on erityisen

hauraassa työmarkkina-asemassa. Tässä tutkimuksessa pääosin vakituksessa kokoaikatyössä työskentelevä vastaajajoukko ei valitettavasti mahdollistanut tarkempaa reservityöläisten kokemusten analyysia.

Yksityisellä turvallisuusalalla koetaan keskimääräistä enemmän epävarmuutta, väkivallan uhkaa ja tehdään työtä epätyyppillisinä aikoina. Työntekijät ovat usein nuoria ja vasta aloittamassa työuraansa, mikä tuottaa alalle riskejä, mutta tuottaa myös mahdollisuuksia hyödyntää nuorten työntekijöiden erityispiirteitä. Lisätutkimusta tarvitaan, koska ala uudistuu vauhdilla ja myös kasvaa nopeasti. Alaa koskevat lakimuutokset, joita on tehty verrattain usein, vaikuttavat alan ennakoitavuuteen ja siihen, millainen tarve työntekijöille eri tehtävissä on. Vaikka viimeisimpien lakimuutosten tavoitteena oli selkeyttää alaa koskevaa lainsäädäntöä, osa yksityisen turvallisuusalan toimenkuvista jää yhä kyseisen lainsäädännön ulkopuolelle (Edilex uutiset 14.11.2016). Samaan aikaan alalle syntyy uusia tehtäviä, kuten turvamyyjät, joiden toimenkuvassa yhdistyvät kassatyö ja asiakaspalvelu sekä turvallisuusalan työtehtävät. Erityisesti huomio tulisikin kiinnittää siihen, kuinka yksityisen turvallisuusalan koulutusvaatimukset, työhön perehdyttäminen, nuorten työntekijöiden erityisyyden huomiointi ja työhön sisältyvä vastuu kohtaavat toisensa.

LÄHTEET

- Anderson Christoper & Pontusson Jonas (2007) Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46 (2), 211–235.
- Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Helsinki: Työministeriö.
- Anttila, Timo & Oinas, Tomi (2017) Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim. 2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus. 100–112.
- Arlinghaus, Anna & Nachreiner, Friedhelm (2016) Unusual and Unsocial? Effects of Shift Work and Other Unusual Working Times on Social Participation. Teoksessa Iskra-Golec, I., BarnesFarrell, J., Bohle, P., (toim.) Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours. Switzerland: Springer.
- Aro, Mikko (2013) Koulutusekspansio ja koulutusinflaatio Suomessa vuosina 1970–2008. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (3), 287–303.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti (1991) Työelämän sosiologia. Helsinki: Otava.
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (2009) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.
- Blom, Raimo & Melin, Harri (2012) Luokkien työprofiilit. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim. 2012): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus 195–210.
- Burt, Geoff (2012) From Private Security to Public Good: Regulating the Private Security Industry in Haiti. *Security Sector Reform Issue Papers* 9, 1–26. Waterloo, Ontario, Canada: the Centre for International Governance Innovation.
- Economic and Social Research Council Resource Centre: The Centre for Longitudinal Studies (2014) Economic activity and health: Initial findings from the Next Steps Age 25 Sweep. Briefing paper. Viitattu 11.2.2018.
- Ellonen, Noora & Nätti, Jouko (2013) Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy* 36 (1), 51–71.
- Erola, Hanna (2004) Ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointi 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005) Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim. 2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Finlex:.

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020282>. Viitattu 28.1.2018.

Nuorisolaki 3§: Määritelmät. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285> Viitattu 23.9.2017.

Työaikalaki Luku 3 6§: Yleissäännös. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605> Viitattu 23.9.2017.

Työsopimuslaki 21.12.2010/1224 3§: Työsopimuksen muoto ja kesto. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1P3>. Viitattu 23.9.2017.

Työturvallisuuslaki 8 §; 10§. Viitattu 24.4.2018

Vartiontialan työehtosopimus 8§. https://www.finlex.fi/data/tes/4604/TT125var1604_0.pdf. Viitattu 17.3.2018.

Haapala Laura (2016) Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like kustannus.

Heikkilä, Tarja (2017) Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hämäläinen, Ulla (2004) Nuorten tulojen ja toimeentulon palapeli. Palkansaajien tutkimuslaitoksen Tutkimuksia-sarja no. 92. Helsinki: Hakapaino Oy.

Jokinen, Kimmo (2014) Nykynuoret ja siirtymät aikuisuuteen. Teoksessa Vehkalahti & Suurpää (toim. 2014): Nuoruu- den sukupolvet. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.

Jokivuori, Pentti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kalleberg, Arne (2000) Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. Annual Review of Sociology 26, 341–365.

Karisto, Antti (1988) Työelämän muutos. Teoksessa Lindström, Kari ja Kalimo, Raija (toim. 1988): Työpsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauhanen, Merja (2015) Työsuhteen tyypin vaikutus naisten ja miesten ura- ja palkkakehitykseen: yksityisen sektorin palvelualoja ja teollisuuden toimihenkilöitä koskeva analyysi. Raportissa Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10.

Kauppinen, Timo; Mattila-Holappa, Pauliina; Perkiö-Mäkelä, Merja; Saalo, Anja; Toikkanen, Jouni; Tuomivaara, Seppo; Uuksulainen, Sanni; Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (toim. 2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seuranta- tietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

Keinänen, Päivi (2010) Taloustaantuma heikentää nuorten työmahdollisuuksia. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 2/2010.

Kerttula, Timo (2010) Vartijat ja järjestyksenvalvojat julkisen vallan käyttäjinä. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Yliopistopaino, Acta Electronica Universitatis Tamperensis 870.

Keravuori-Rusanen (2008) Yksityinen julkisen vallan käyttäjänä: valtiosääntöoikeudellinen tutkimus julkisen hallinto-tehtävän antamisesta muulle kuin viranomaiselle Helsinki: Edita Publishing Oy.

Koskela, Hille (2009) Pelkokierre - Pelon politiikka, turvamarkkinat ja kamppailu kaupunkitilasta. Helsinki: Gaudeamus.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja):

Hypoteesien testaus - Ei-parametriset testit. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/hypoteesi/harjoitus2.html>. Viitattu 4.1.2018.

Mittaaminen: muuttujien ominaisuudet. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>. Viitattu 17.11.2015.

Menetelmien tyyppejä ja soveltuvan menetelmän valinta. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/menetelma/menetelmatyypit.html>. Viitattu 17.11.2015.

Ristiintaulukointi. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Viitattu 4.1.2018.

Varianssianalyysi. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/varianssi/anova.html>. Viitattu 4.1.2018.

Kylkilahti, Eliisa (2014): Työ ja työttömyys nuorten kertomana: "kaikki ne onnelliset ihmiset olivat töissä". Teoksessa Vehkalahti & Suurpää (toim. 2014): Nuoruuden sukupolvet. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy. 202–225.

Lammi-Taskula, Johanna; Karvonen, Sakari; Ahlström, Salme (toim. 2009) Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL)

Latta, Mia; Hussi, Toni & Ahonen, Guy (2010) Työelämän sopeuttaminen elämänkulkuun – mahdoton haaste vai ainutkertainen mahdollisuus? Talous & yhteiskunta 1/2010. 52–59.

Mansikka-aho, Heikki (2013) Poliisi poraa: poliisin hallintorakenneuudistuksen arviointi tuottavuusohjelman näkökulmasta. Licensiaatintyö. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu.

- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim. 2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Meriläinen, Heidi (2011) palkkatyöyhteiskunnan vaihtoehdot. Teoksessa Jokinen, Eeva (toim.2011) "Yrittäkää edes!": prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. 143–162.
- Myllyniemi, Sami (toim. 2015) Arjen jäljillä. Nuorisobarometri 2015.
- Myllyniemi, Sami (toim. 2016) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016.
- Nummenmaa, Lauri (2010) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim. 2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus. 26–41.
- Ojala Satu, Kauhanen Merja & Nätti Jouko (2014) Osa- ja määräaikatyön monet muodot ja työn laatu. Talous & Yhteiskunta 2014 (3), 36-41.
- Ojala, Satu; Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Määräaikaisen työn monet muodot ja laatu. Hallinnon Tutkimus 34 (4), 341–355.
- Ojala Satu; Nätti Jouko & Lipiäinen Liudmila (2017) Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. Social Indicators Research 121 (3), 1–23.
- Partinen, Markku (2012) Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. 1.8.2012. Kustannus Oy Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013. Viitattu 24.4.2018.
- Perttula, Jouni (2013) Kolmas sektori turvallisuuden osatekijänä. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 107.
- Precarias a la deriva (2009). Espanjankielisestä alkuperäisestä teoksesta A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina (2004) suomentanut Böök, Laura, Heikkilä, Riie, Itkonen, Eeva, Korhonen, Anna-Reetta ja Viren, Eetu.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon tutkimus 31 (3), 171–188.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim. 2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus. 42–62.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2011) Työn tekemisen uudet muodot. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 4/2011.

Pärnänen, Anna (2015) Työn tekemisen tavat 2000-luvulla - tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? Työelämän tutkimus 13:3, 242–250.

Saikkku, Peppi, Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari (2014) työttömien ja työllisten koettu hyvinvointi toimintavalmiuksien viitekehyksessä. Teoksessa Vaarama, Marja & Karvonen, Sakari & Kestilä, Laura & Moisio, Pasi & Muuri, Anu (toim. 2014) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Salli, Minna (2012) Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Kauppamari 2012.

Standing, Guy (2011) Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.

Suomen virallinen tilasto (SVT):

Palvelualojen liikevaihtokuvaaja (verkkojulkaisu). ISSN=1799-0971. toukokuu 2016. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 14.1.2018). Saantitapa: http://www.stat.fi/til/plv/2016/05/plv_2016_05_2016-08-15_tie_001_fi.html

Palvelualojen toimialakatsaus III/2007, toukokuu 2016 (viitattu: 14.1.2018). Saantitapa: http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-01-14_004.html?s=0

Työolobarometri: Ammattijärjestöihin ja pelkästään työttömyyskassoihin kuulumisen 2002-2016 (viitattu: 30.5.2017). Saantitapa: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tobarom/?tablelist=true&rxid=0da34806-f025-43b2-8afe-9089fc609735

Työvoimatutkimus 2014 (verkkojulkaisu). ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 30.5.2017). Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

Työvoimatutkimus 2016 (verkkojulkaisu). ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 30.1.2018). Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

van Steden, Ronald & Sarre, Rick (2017) The Growth of Private Security: Trends in the European Union. Security Journal 20:vol s. 222–235.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Tallberg, Teemu (2009) The Gendered Social Organisation of Defence: Two Ethnographic Case Studies in the Finnish Defence Forces. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Publications of the Hanken School of Economics, Economics and Society 193.

Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa. Tutkimus 18-29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. Janus 15 (1), 4–19.

Tuominen, Martti, Joronen, Tuula & Laihin, Eija (2014): "...sanoi että näytän aivan ***** ja alkoi solvaamaan." Maahanmuuttajataustaisten nuorten turvattomuuskokemukset Helsingissä. Helsingin kaupunki: Tietokeskus, Tutkimuksia 2014:3.

Työsuojeluhallinto (2013) Väkivallan uhka töissä. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 46. Tampere: Multiprint Oy.

Törrönen, Jukka (toim. 2004) Valvontaa ja vastuuta: päihteet ja julkisen tilan moraalisaattely. Helsinki: Gaudeamus.

Virtanen, Pekka, Saloniemi, Antti & Nätti, Jouko (2017) Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim. 2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus. 163–183.

Ylhäinen, Marjo (2015) Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta.

Åkerblad, Leena (2011) Prekaari työmarkkinatilanne ja toimijuus. Teoksessa Jokinen, Eeva (toim. 2011) "Yrittäkää edes!": prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. 19–36.

Åkerblad, Leena (2014) Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Akateeminen väitöskirja. Itä-Suomen yliopiston julkaisuja: Dissertations in Social Sciences and Business Studies, no 73.

Muut

Edilex uutiset (24.11.2016) OTT Jyri Paasonen: Yksityisen turvallisuusalan lakiuudistus tulee voimaan vuoden 2017 alussa - kyseessä on merkittävä uudistus. <https://www.edilex.fi/uutiset/50252>. Viitattu 17.4.2018.

Nuorisotakuu.fi -internetsivut: tietoa nuorisotakuusta. <http://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta>. Viitattu 21.5.2017.

Palvelualojen Ammattiliitto: Wiki: Vartiointialan työehtosopimus. <https://www.pam.fi/wiki/vartiointialan-tyoehtosopimus.html> Viitattu 17.3.2018.

Poliisin internetsivut: Yksityinen turvallisuusala. https://www.poliisi.fi/luvat/yksityinen_turvallisuusala. Viitattu 15.1.2018

Poliisin internetsivut: Lupatilastot. <https://www.poliisi.fi/luvat/lupatilastot>. Viitattu 18.1.2018.

Sisäministeriön mediatiedote 20.8.2015: Yksityisen turvallisuusalan lakiuudistus voimaan 1.1.2017. http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/1/1/yksityisen_turvallisuusalan_lakiuudistus_voimaan_1_1_2017_61765. Viitattu 11.11.2015.

Sisäministeriön internetsivut: vartiointi ja järjestyksenvalvonta. [http://www.intermin.fi/fi/turvallisuus/vartiointi ja jar-jestyksenvalvonta](http://www.intermin.fi/fi/turvallisuus/vartiointi_ja_jar-jestyksenvalvonta). Viitattu 11.11.2015.

Te-palvelujen internetsivut: Alle 25-vuotiaat ilman tutkintoon johtavaa, ammatillisia valmiuksia antavaa koulutusta. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyyysturva/alle_25vuotiaat/index.html. Viitattu 18.1.2018.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Väkivallan uhka. <http://www.tyosuoja.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>. Viitattu 24.4.2018.

LIITTEET

Liite 1 Motivaatiokirje

Arvoisa vastaanottaja,

Pyydämme sinua vastaamaan oheiseen, yksityisellä turvallisuusalalla työskentelevien työn epävarmuustekijöitä koskevaan kyselyyn. Kyselyn vastaukset kerätään nimettöminä ja käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksia hyödynnetään Tampereen yliopistossa työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmassa tehtävässä pro gradu -opinnäytetyössä. Kysely toteutetaan yhteistyössä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kanssa, joka hyödyntää saatuja vastauksia edunvalvontatyössään.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5 minuuttia, ja siihen voi vastata myös mobiililaitteella. Vastausaikaa on 31.1. asti, joten vastaathan mahdollisimman pian.

Liite 2 Kyselyn saate

Tervetuloa vastaamaan työelämäkyselyyn!

Kyselyn avulla kerätään tietoa yksityiseen turva-alaan liittyvistä työn epävarmuustekijöistä. Kysely toteutetaan yhteistyössä Palvelualojen ammattiliiton ja opinnäytetyön tekijän kesken. Vastauksia käsitellään anonyymeinä, eikä niitä voida yhdistää vastaajaan. Vastaukset tallennetaan opinnäytekäyttöön sekä Palvelualojen ammattiliiton käyttöön.

Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista, ja kyselyn täyttämiseen menee noin 5 minuuttia. Vastattuasi kyselyyn voit osallistua arvontaan.

Lisätietoja pro gradu -työstä voi kysyä osoitteesta [malander.johanna.m\(at\)student.uta.fi](mailto:malander.johanna.m(at)student.uta.fi)

Liite 3. Kyselylomake

Taustatietoja koskevat kysymykset sekä yläviitteellä ¹ -merkityt kohdat perustuvat PAMin vuonna 2013 toteuttamaan työsuojelukyselyyn. Yläviitteellä ² -merkityt kohdat perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2014 työvoimakyselyyn.

Työelämäkysely yksityisen turvallisuusalan epävarmuustekijöistä

Taustatiedot¹

1. Sukupuoli

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu/ en halua vastata

2. Syntymävuosi

3. Korkein koulutus

- ☐ Perusaste (kansa-, keski- tai peruskoulu)
- ☐ Keskiaste (lukio, ammattitutkinto tai opisto)
- ☐ Alempi korkeakoulututkinto
- ☐ Ylempi korkeakoulututkinto
- ☐ Tutkijakoulutus

4. Tällä hetkellä olen pääasiallisesti

- ☐ työssä
- ☐ työttömänä
- ☐ lomautettuna
- ☐ eläkkeellä
- ☐ pitkällä sairauslomalla
- ☐ perhevapaalla
- ☐ vuorotteluvapaalla
- ☐ päätoiminen opiskelija

muussa toiminnassa, missä?
☐

Taustatiedot työsuhteesta

5. Missä yrityksessä työskentelet?
Halutessasi voit jättää vastaamatta.

6. Kuinka kauan olet toiminut nykyisen työnantajan palveluksessa?

- ☐ alle vuoden
☐ 1-2 v
☐ 2-5 v
☐ 5-10 v
☐ yli 10 v
☐ en ole työssä tällä hetkellä

7. Keskimääräinen bruttopalkka kuussa

_____ ☐ en saa palkkatuloja ☐ en halua vastata

8. Ammattiryhmä

- ☐ vartija
☐ paikallisvartija
☐ piirivartija
☐ arvokuljettaja
☐ järjestyksenvalvoja

- ☐ turvatarkastus
- ☐ henkilösuojaus
- ☐ turvasuojaaja
- ☐ aulavartija/ vahtimestari
- ☐ muu, mikä?

9. Vastaako tekemäsi työ koulutustasi?

- ☐ kyllä
- ☐ ei, olen kouluttautunut toiselle alalle
- ☐ opiskelen alaa, jolla työskentelen
- ☐ minulla ei ole ammatillista koulutusta

3/7 Työtunnit

10. Millaisessa työsuhteessa toimit pääasiallisesti?

- ☐ vakituinen kokoaikatyö
- ☐ määräaikainen kokoaikatyö
- ☐ vakituinen osa-aikatyö
- ☐ määräaikainen osa-aikatyö
- ☐ reservityö
- ☐ muu, mikä?

11. Jos työskentelet osa-aikaisena, mistä syystä?¹

- ☐ kokopäivätyötä ei tarjolla
- ☐ opiskelen
- ☐ minulla on useampi työ
- ☐ hoidan lasta tai omaista
- ☐ omaan terveyteen liittyvistä syistä
- ☐ muu syy, mikä?

12. Miten tuntimääräsi on sovittu työsopimuksessasi?

- ☐ viikkotuntimääränä
- ☐ 3-viikkoisjaksossa

13. Mikä on työsopimuksesi mukainen viikkotuntimäärä?

Vastaa vain, jos työsopimuksessasi tuntimäärä on sovittu viikkotuntimääränä.

alaraja/tuntia viikossa

yläraja/tuntia viikossa

14. Mikä on työsopimuksesi mukainen 3-viikkoisjakson tuntimäärä?

Vastaa vain, jos työsopimuksessasi tuntimäärä on sovittu 3-viikkoisjaksossa.

alaraja/tuntia 3-viikkoisjaksossa

yläraja/tuntia 3-viikkoisjaksossa

15. Vastaavatko keskimääräiset työtunnit työsopimuksessa sovittuja? ¹

- ☐ kyllä
- ☐ ei, säännöllisesti enemmän tunteja
- ☐ ei, säännöllisesti vähemmän tunteja
- ☐ tarvittaessa töihin kutsuttava, mutta viikoittain töissä
- ☐ tarvittaessa töihin kutsuttava, ei viikoittain töissä
- ☐ reservityö, ei viikoittain tunteja
- ☐ reservityö, viikoittain tunteja (kuinka paljon)?

16. Kuinka työsuhdetyyppisi/ tekemäsi työtunnit vaikuttavat elämääsi?

Halutessasi voit kertoa vapaasti hyvistä ja huonoista puolista niin työhön kuin työn ulkopuoliseen elämääsi liittyen.

Epätyyppillinen työ

17. Kuinka usein työhösi sisältyy²

arvioi 1 = ei koskaan, 5 = usein

	ei koskaan	harvemmin kuin kerran kuussa	kuukausittain	viikoittain	päivittäin/teen vain tätä työtä
yötyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viikonlopputyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ilta- tai viikonlopputyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ylityötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpisteen vaihtamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työskentelyä useammalle kuin yhdelle asiakasyrityk- selle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työskentelyä useammalle kuin yhdelle työnantajayritykselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kuinka suuren osan viikoittaisesta työajastasi työskentelet yksin? ¹

- ☐ En yhtään
- ☐ Alle 10 tuntia viikossa
- ☐ 10-20 tuntia viikossa
- ☐ Yli 20 tuntia viikossa

19. Mitä sukupuolta kanssasi samankaltaisia työtehtäviä tekevät henkilöt edustavat? ²

- ☐ Kaikki naisia
- ☐ Enimmäkseen naisia
- ☐ Sekä miehiä että naisia
- ☐ Enimmäkseen miehiä
- ☐ Kaikki miehiä
- ☐ Kukaan työyhteisössä ei tee samankaltaista työtä

Väkivallalla tarkoitetaan¹

- sanallista väkivaltaa (loukkaaminen, pilkkaaminen, nimittely, epäasiallinen arvostelu)
- sanallista uhkailua

Väkivallan uhka

- välineellä uhkailua (käsi, veitsi, pullo, keppi, ampuma-ase)
- fyysistä väkivaltaa (potkiminen, lyöminen, liikkumisen estäminen, esineiden heittäminen, aseella lyöminen)

20. Oletko joutunut asiakkaan taholta epäasiallisen kohtelun tai väkivallan kohteeksi viimeisen 12 kuukauden aikana?¹

Valitse parhaiten tilannettasi kuvaava vaihtoehto

	en kertaakaan	harvoin	pari kertaa kuussa	vähintään kerran viikossa	päivittäin
Sanallinen väkivalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sanallinen uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välineellä uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen väkivalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Oletko joutunut työyhteisössäsi epäasiallisen kohtelun tai väkivallan kohteeksi viimeisen 12 kuukauden aikana?¹

Valitse parhaiten tilannettasi kuvaava vaihtoehto

	en kertaakaan	harvoin	pari kertaa kuukaudessa	vähintään kerran viikossa	päivittäin
Sanallinen väkivalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sanallinen uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välineellä uhkailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen väkivalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Oletko saanut perehdytyksen väkivaltatilanteiden hallintaan ja avun hälyttämiseen?¹

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En osaa sanoa

Työmarkkinariski ja työhön vaikuttaminen

23. Oletko ollut viimeisen 12 kuukauden aikana

	Kyllä	Ei
Työttömänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lomautettuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reservityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuokratyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Onko asiakasyritys tai -yritykset, jolle työskentelet, kilpailuttanut turva-alan yritystä viimeisen 12 kk:n aikana?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

25. Asteikolla 1-5, kuinka todennäköisenä pidät joutumista lomautetuksi, irtisanotuksi tai työttömäksi seuraavan 12 kk:n aikana? ²

ei todennäköistä 1 2 3 4 5 erittäin todennäköistä

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

26. Miksi?

Voit halutessasi perustella edelliseen kysymykseen (25) antamaasi vastausta.

_____ [avoin kysymys]

27. Nykyinen työnantajani tarjoaa

	Kyllä	Ei
Ammatillista koulutusta esim. op- pisopimuskoulutuksena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pakollisia kursseja/koulutuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoisia kursseja/koulutuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuutta edetä esim. esimiesasemaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuutta vaihtaa halutessa erityyppisiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuta työhön/työnkuvaan vaikut- tavaa toimintaa tai koulutusta, _____ mitä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin?²

	en lainkaan	en kovin paljon	jonkin verran	paljon	en osaa sanoa
Työtehtävien järjestys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtahti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnjako kollegoiden kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kenen kanssa työskentelet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Haluatko kertoa muuta työhösi tai sen epävarmuustekijöihin liittyen?
Voit myös tarkentaa antamiasi vastauksia.

_____ [avoin kysymys]

Liite 4. Logistisen regressioanalyysin tuloksia

	Regressio- kerroin	Riskiluku (Exp(B))	Luottamus- väli (95 %)	p- arvo	Ennustet- tavuus (%)	Seli- tysaste % (Nagel- kerke R ²)
Työn ja koulutuksen vastaavuus (ref. Ei vastaa)						
ikä (ref. nuoret 18-29-vuotiaat)	0,360	1,434	0,434–1,120	,097	67,7	1,9
sukupuoli (ref. nainen)	0,395	0,674	0,885–2,489	,097		
työsuhdetyyppi (ref. vakituinen koko- aikatyö)	0,425	0,654	0,377–1,134	,130	67,1	0,1
Työsuhdetyyppi (ref. vakituinen ko- koaikatyö)						
ikä (ref. nuoret 18-29-vuotiaat)	1,449	4,257	2,471–7,333	<,001	75,7	15,6
sukupuoli (ref. nainen)	0,453	1,574	0,871–2,842	,157		
koulutus (ref. ei koulutusta)		1		,102		
koulutus (toinen aste)	-3,188	0,041	0,002–0,793	,072		
koulutus (alempi korkeakoulu)	-1,984	0,138	0,011–1,796	,772		
koulutus (ylempi korkeakoulu)	-1,484	0,227	0,015–3,325	,492		
Työtunnit vastaavat työsopimuk- sessa sovittuja (ref. Ei vastaa)						
ikä (ref. nuoret 18-29-vuotiaat)	1,450	4,264	2,285–7,957	<,001	82,5	11,2
sukupuoli (ref. nainen)	,363	1,438	0,689–3	,232		
työsuhdetyyppi (ref. vakituinen koko- aikatyö)		1			83,3	15,1
työsuhdetyyppi (määräaikainen koko- aikainen)	2,335	10,332	3,569–29,909	<,001		
työsuhdetyyppi (vakituinen osa-aika)	-,154	0,857	0,111–6,617	,012		
työsuhdetyyppi (määräaikainen osa- aika)	,972	2,643	0,848–8,239	,001		
työsuhdetyyppi (reservi)	1,861	6,429	0,605–68,312	,951		
Toteutunut työmarkkinariski viimei- sen 12 kuukauden aikana (ref. toteu- tunut)						
ikä (ref. nuoret 18-29-vuotiaat)	1,525	0,218	0,122–0,388	<,001	79,3	13,3
sukupuoli (ref. nainen)	0,056	1,058	0,551–2,032	,673		
työsuhdetyyppi (ref. vakituinen koko- aikatyö)	1,949	7,022	3,943–12,504	<,001	79,5	19,7
Koettu työmarkkinariskin todennä- köisyys seuraavan 12 kuukauden ai- kana (ref. todennäköistä)						
ikä (ref. nuoret 18-29-vuotiaat)	-0,499	0,607	0,381–0,966	,036	68	1,9
sukupuoli (ref. nainen)	0,108	0,897	0,528–0,966	,768		
työn ja koulutuksen vastaavuus (ref. vastaavat)	0,064	1,066	0,648–1,753	,920		
työsuhdetyyppi (ref. vakituinen koko- aikatyö)	0,631	1,880	0,982–3,597	,017	69,8	4,6
asiakasyrityksen tekemät kilpailutuk- set (ref. tehty kilpailutuksia)	0,625	0,535	0,292–0,983	,017		
toteutunut työmarkkinariski (ref. ei toteutunut)	0,800	2,226	1,293–3,831	,004	68,2	3,4

Useamman selittävän muuttujan mallit rajattu taulukkoon.

Liite 5. Selittävien muuttujien väliset korrelaatiot

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Sukupuoli		-0,048	-,122*	-0,078	-0,054	0,016	0,086	-0,023
2 Ikä	-0,048		0,046	-,286**	0,087	,115*	-0,087	,297**
3 Koulutustausta	-,122*	0,046		,122*	-0,016	-0,043	-,131*	-0,034
4 Työsuhtedyyppi	-0,078	-,286**	,122*		-0,053	-,152**	0,083	-,388**
5 Asiakasyrityksen tekemät kilpailutukset	-0,054	0,087	-0,016	-0,053		,134*	-0,055	0,116
6 Koettu työmarkkinariskin toteutumisen todennäköisyys	0,016	,115*	-0,043	-,152**	,134*		-0,003	,159**
7 Työn ja koulutuksen vastavuus	0,086	-0,087	-,131*	0,083	-0,055	-0,003		-0,09
8 Toteutunut työmarkkinariski	-0,023	,297**	-0,034	-,388**	0,116	,159**	-0,09	

** p <,001

*p<,05